

المتشاعر عبد الوهاب البندري  
وكيل مجلس الدولة

# العقوبات التأديبية

## للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكدرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية  
وفقا لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،  
واحكام القضاء ، وفتاوى مجلس الدولة

ملنزم الطبع والنشر  
دار الفكر العربي



المتشاعر عبد الوهاب البندري  
وكيل مجلس الدولة

# العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكدرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية  
وفقا لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،  
وأحكام القضاء ، وفتاوى مجلس الدولة

ملتزم الطبع والنشر  
دار الفكر والعزني





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

« صدق الله العظيم »



## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### « تمهيد وتقسيم »

لقد سبق أن أصدرنا كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، وطوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبيهم تشريعات خاصة • كما أصدرنا كتابنا « المسؤولية التأديبية » لهؤلاء العاملين •

أما كتابنا الحالي ، فسنخصصه لشرح « العقوبات التأديبية » التي يجوز توقيعها على العاملين إذا ما اقترفوا مخالفة أو جريمة تستوجب ذلك •

وسنبداً هذا الكتاب ، بتعريف العقوبة التأديبية ، وبيان الهدف الذي تغياه المشرع منها ، ومدى اختلافها أو ائتمافها مع العقوبة الجنائية •

ثم نتحدث عن المبادئ العامة التي تقوم عليها العقوبات التأديبية ومن أهم هذه المبادئ ، شرعية العقوبة <sup>(١)</sup> ، وعدم ازدواجها عن الفعل الواحد ، وأن تكون شخصية ، أى لا تتال الا الموظف المسئول عن المخالفة ، ولا تزر وازرة وزر أخرى • كما يجب أن تكون العقوبة ملائمة وعادلة ، دون ما افراط فى الرأفة ، أو اسراف فى القسوة •

ثم نعرض لبعض تقسيمات هذه العقوبات • ذلك أنها تقسم الى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية ، كما تقسم الى عقوبات صريحة وعقوبات مقننة ، والى عقوبات توقع أثناء الخدمة وأخرى توقع بعد انتهاء هذه الخدمة •

---

(١) فلا عقوبة الا بنص •

ثم نستظهر قوائم تلك العقوبات وتطورها ، وفاقا للتشريعات التي وردت بها : فنرى العقوبات التأديبية التي توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وتلك التي توقع على العاملين في القطاع العام ، وكذلك العقوبات الخاصة ببعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة بهم — ونفصل القول في دراسة هذه العقوبات ، وكيفية تنفيذ كل منها ، والآثار التبعية التي تترتب عليها .

ثم نتحدث عن العقوبات التأديبية المقننة ، وهي التي تلجأ إليها الجهات الادارية تحت ستار اجراء ادارى تستهدف به التنكيل بالعامل : كأن تنقله الى وظيفة أو جهة أخرى ، بقصد تأديبه بغير طريق التأديب ، وبوسيلة لم يوردها المشرع بين العقوبات التأديبية المقررة قانونا .

ونتناول ، بعد ذلك ، العزل أو انتهاء الخدمة بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائي . وسنرى أن لهذا الاجراء ، ضوابطه وحالاته المقررة في قانون العقوبات ، والتي قد تختلف أو تأتلف مع ما هو مقرر بخصوصها في نظم العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو في التشريعات الخاصة ببعض الطوائف الأخرى للعاملين .

ثم نعرض لأسباب انقضاء العقوبة التأديبية ، كسحب هذه العقوبة اداليا ، أو الغائها قضائيا . وهل تنتهى بمضى المدة ، أو بوفاة العامل ، أو بالعفو ، أو برد الاعتبار .

ونقفى بالحديث — في باب خاص — عن الفصل بغير الطريق التأديبي ، وأسبابه وحالاته وضمائنه ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وبعده ، وآثار الفصل بهذا الطريق (١) .

---

(١) ان الفصل بغير الطريق التأديبي ، وان كان ليس عقوبة تأديبية ، الا أن دراسته هامة ، لأن الادارة قد تلجأ اليه اذا ما ارتأت فصل العامل دون اللجوء الى قواعد التأديب للاعتبارات والاسباب التي تقدرها والتي نخضع لرقابة القضاء .



من أجل ذلك ، سنقسم هذا الكتاب ، الى أحد عشر بابا ، على النحو التالى :

**الباب الأول** : تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

**الباب الثانى** : المبادئ العامة التى يقوم عليها الجزاء التأديبى •

**الباب الثالث** : بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية •

**الباب الرابع** : قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التى وردت بها •

**الباب الخامس** : العقوبات التأديبية المقننة •

**الباب السادس** : العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائى •

**الباب السابع** : انتهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبى •

**الباب الثامن** : شرح بعض العقوبات التأديبية •

**الباب التاسع** : تنفيذ العقوبات التأديبية •

**الباب العاشر** : آثار العقوبات التأديبية •

**الباب الحادى عشر** : أسباب انقضاء العقوبة التأديبية •



# الباب الأول

## تعريف بالعقوبة التأديبية ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

### (١) تقسيم البحث :

سنتحدث في هذا الباب عن تعريف العقوبة التأديبية والهدف منها ونقارن بينها وبين العقوبة الجنائية ثم نرى موانع العقاب ،  
أى الأسباب التى تحول دون توقيع العقوبة التأديبية • وسنوضح ذلك  
في ثلاثة فصول على النحو التالى •

## الفصل الأول

### تعريف العقوبة التأديبية والهدف منها

(٢) لم يعرف المشرع ، العقوبة التأديبية — كما لم يعرف أيضا العقوبة الجنائية — وإنما حدد بالنص ، وعلى سبيل الحصر بكلا من العقوبات التأديبية ، والعقوبات الجنائية .

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية ، بصفة عامة ، بأنها جزاء يمس الموظف المخطئ ، في مركزه الوظيفي ، أى في حياته ومقدراته الوظيفية .

وظاهر من التعريف السابق ، أن الأصل في العقوبة التأديبية أنها لا تمس سوى الحقوق والمزايا الوظيفية ، وقد يكون هذا المساس جزئيا كالخصم من المرتب وقد يكون كليا كالفصل من الخدمة . كما يجوز أن يكون مؤقتا كعقوبة الوقف عن العمل ، أو مؤبدا كالعزل — ولكن العقوبة التأديبية لا تمس شخص العامل (١) . ولا ملكه الشخصي .

وان كانت هناك بعض تشريعات كالتشريع السوفيتي ، ينص على حبس العامل كعقوبة تأديبية . كما يجوز استثناء أن تنال العقوبة التأديبية من الملك الشخصي للعامل ، كالغرامة التي يجوز توقيعها عليه بعد انتهاء خدمته والتي يمكن تنفيذها على ماله الخاص ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام .

### (٣) الهدف من العقوبة التأديبية :

ان الهدف منها هو تقويم العامل المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل عامل واجبات الوظيفة ومقتضياتها بما يحقق المصلحة

---

(١) فلا يمكن حبسه مثلا أو سجنه ، كعقوبة تأديبية .



العامة وصالح المرفق ، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب انما تقوم على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره (١) . وان الغاية منه هي الحرص على حسن سير العمل (٢) بانتظام واطراد (٣) .

كما قضى بأن ولاية سلطات التأديب انما شرعت لاحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه ، تأكيدا لاحترام القانون واستهدافا لاصلاح الجهاز الادارى وتأميننا لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها (٤) .

---

(١) ا.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .  
(٢) ا.ع ٢١ لسنة ٢ في ٢٦/٤/١٩٦٠ ، س ٥ ص ٨١٤ .  
(٣) ق ١٧٧ لسنة ٢٠ في ١٤/٣/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٩١ ب ٦٣ .  
(٤) ا.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ في ٣٠/١١/١٩٦٣ ، س ٩ ص ١٤٥ ب ١٦ .

## الفصل الثاني

مدى اختلاف — أو التلاف — العقوبات الجنائية والتأديبية

٤ — من حيث مبدأ شرعية العقوبة :

من المقرر أن لا عقوبة الا بنص أى بناء على قانون كما تقتضى بذلك المادة ٦٦ من الدستور ... وهذا يسرى فى المجال العقابى سواء كان جنائيا أو تأديبيا .

ولذلك فقد نص المشرع على العقوبات الجنائية وحددها على سبيل الحصر وهو ما فعله المشرع أيضا بالنسبة للعقوبات التأديبية حيث نص عليها وحددها حصرا .. ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع .

ويلاحظ مع هذا أن المشرع فى المجال الجنائى قد حدد عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم الجنائية ، أما فى المجال التأديبى فإن التشريع المصرى — كغالبية التشريعات — لم يحدد لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم التأديبية ، عقوبة تأديبية معينة ، وذلك لأنه لم يحدد أصلا جميع الجرائم التأديبية .

وبالتالى فإن السلطة التأديبية ، لا تقتيد بتوقيع عقوبة معينة ، وإنما تقدر العقوبة التى تراها مناسبة للمخالفة التأديبية .

ولا يحددها فى هذا ، الا أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات المنصوص عليها قانونا ، وأن لا يشوب تقديرها غلو أو شطط .

هذا بحسب الأصل العام ، ومع ذلك فإن المشرع أخذ يقرب بين المجالين الجنائى والتأديبى ، فيما يتعلق بمبدأ الشرعية ومداه ، وآية

ذلك أنه حدد لبعض المخالفات التأديبية ، العقوبة التي توقع بالنسبة لكل منها بحيث لا تملك السلطة التأديبية أن توقع عقوبة أخرى •

كما أنه نص في التشريعات الأساسية المتعلقة بنظم العاملين ، على أن تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها • فقد عني المشرع بالنص على ذلك ، في المادة ٨١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٣ من نظام العاملين في القطاع العام •

وسنعود الى تفصيل ذلك كله ، فيما بعد •

#### ٥ - من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة :

يقول البعض ان الغاية من التأديب ، محددة ومحصورة في نطاق فهي الحفاظ على النظام العام للمجتمع بأسره والدفاع عنه •

المرفق الذي يعمل به الموظف أو العامل ، أما الغاية من العقاب الجنائي والحقيقة أن العقوبة التأديبية وان كانت تستهدف أساسا صالح المرفق ، إلا أنها تستهدف أيضا الصالح العام للمرافق العامة والمصلحة العامة • ذلك أن المجتمع الوظيفي ، هو دعامة هامة وأساسية في بناء الدولة ، وصلاحه — أو اصلاحه — يحقق النفع العام للدولة •

#### ٦ - من حيث طبيعة العقوبة وموضوعها :

يرى غالبية الفقه أن العقوبتين الجنائية والتأديبية تختلفان في هذا الخصوص : فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كعقوبة الاعدام وقد تنال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات المقيدة للحرية ، وهي الحبس والسجن والأشغال الشاقة المؤقتة والمؤبدة • وقد نصت في ماله كعقوبة الغرامة أو المصادرة • وقد تجرّمه من حقوق سياسية ، كالحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المبادىء ٣٥ من قانون العقوبات ومن بينها الحرمان من القبول

في أية خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أيا كانت اسمية الخدمة ، والخزمان من التحلي بزيّة أو نيشان ، الى غير ذلك مما هو منصوص عليه في المادة المذكورة . وقد تصيب العقوبة الجنائية الشخص في شرفه واعتباره ، كالعقوبة المنصوص عليها في المادة ١٩٨ من قانون العقوبات ، وهي الأمر بنشر الحكم الصادر بالعقوبة في الصحف .

أما العقوبات التأديبية فهي مشتقة من نظام الوظيفة ، لهذا فهي — بحسب الأصل — تصيب الموظف في نطاق وظيفته ومزاياها القانونية فحسب .

والرأى عندى أن العقوبتين الجنائية والتأديبية ، كلاهما أذى يصيب الشخص في حياته أو مقومات حياته ، وقد يصيبه في حرّيته ، أو في حقوقه العامة ، أو ماله . . . . . وان اختلف نوع الأذى ، ومقداره ، في كل من العقوبتين ، الى حد ما .

وقد سبق أن رأينا ذلك ، فيما يتعلق بالعقوبة الجنائية . وهو متحقق أيضا في مجال العقوبة التأديبية : ذلك أنها أذى أو ضرر يحق بالشخص في مقومات حياته . وهذا الأذى — وان يقع أصلا في المجال الوظيفي — الا أنه ينعكس بظله وأثره بالنسبة للعامل ، في مرآة حياته الخاصة .

كما أن العقوبة التأديبية ، قد تصيب الشخص في حقوقه العامة ، كعقوبة الفصل أو العزل التي تحرم الشخص من حقه في الوظيفة ، وما يترتب على ذلك من حرمانه مستقبلا من التعيين في أية وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد مدة لا تقل عن أربع سنوات من تاريخ هذه العقوبة وذلك طبقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٥ من نظام العاملين في القطاع العام . وظاهر أن تلك العقوبة البالغة القسوة تصيب الشخص في مقدرات حياته ، ويبدو



آثرها عاتيا في المجتمعات التي يضيق فيها مجال العمل في القطاع الخاص .

كما أن العقوبة التأديبية ، قد تلحق الشخص في حرите مثل عقوبة الفصل . فهي - كما سلف البيان - تقيد حرته من حيث امكانية الالتحاق بأية وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد انقضاء المدة التي نص عليها القانون . . . وكذلك الشأن بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل : فهي اقضاء - وان كان مؤقتا - عن ولاية الوظيفة ، وقيد على حرية الموظف في العودة اليها قبل انقضاء مدة هذه العقوبة .

ومن العقوبات التأديبية ، ما ينال الحقوق المالية للموظف ، كالخصم من الأجر ، والحرمان من نصف المعالاة الدورية ، وتأجيل الترقية - وقد تنفذ العقوبة التأديبية على المال الخاص للشخص ، مثل عقوبة الغرامة التي توقع على الموظف الذي انتهت خدمته ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام ، كما أشرنا من قبل .

ومن هذه العقوبات التأديبية ما يمس اعتبار الموظف كعقوبات الانذار والتنبية واللوم ، والخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى ، طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .

#### ٧ - من حيث الطابع الشخصي للعقوبة :

يذهب بعض الفقه الى القول بأن الطابع الشخصي يغلب على لعقاب الجنائي الذي ينظر أساسا الى شخص المتهم : فالقاضي الجنائي يتأثر في قضائه بالعناصر الشخصية . فهو لا ينظر الى العمل الاجرامي فحسب ، وانما يدخل في تقديره واعتباره عناصر شخصية المتهم من حيث ذكائه ، وحرته في التصرف ، وحسن نيته أو سوءها أما العقاب التأديبي ، فيغلب عليه الطابع الموضوعي : فالسلطة التأديبية تنظر أساسا الى الفعل موضوع المؤاخظة .

ويذهب فريق آخر من الفقه ، الى عكس ذلك • اذ يرون أن العقوبات الجنائية توقع على الكافة ، دون ما نظر الى شخص مرتكب الجريمة • أما العقوبات التأديبية ، فان الشارع يغير في أنواعها بالنظر الى طبيعة الوظيفة ومكانة شاغلها •

### **والحقيقة في هذا الخصوص أن الطابع الشخصي يراعى لدى تقدير العقوبة في المجالين الجنائي والتأديبي :**

فالعناصر الشخصية للمتهم مثل حداثة سنه أو كبره ومقدار ذكائه وقدرته على التصرف وحسن نيته أو سوءها أي توافر العمد في ارتكاب الجريمة أو عدم توافره ونقاء صفحة المتهم أو كونه عائدا... كل هذه الأمور أو العناصر تدخلها السلطة الجنائية — كما تدخلها السلطة التأديبية — عند وزن العقوبة تشديدا أو تخفيفا • وهو ما سنشرحه تفصيلا لدى حديثنا عن الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة • وانه ، ولئن كان المشرع قد أفرد بعض العقوبات التأديبية لكبار العاملين أو لبعض الطوائف من العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة فان المرد في هذا ، الى اعتبارات قدرها المشرع ذاته ، ولكن هذا لا ينفي وجود العنصر الشخصي — الى جانب العنصر الموضوعي — لدى تقدير العقوبة التأديبية • • • سواء كان المتهم من كبار العاملين أو من صغارهم وسواء كان من العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام ، أو كان من إحدى الطوائف التي تخضع في تأديبها لنظام خاص •

### **٨ — من حيث كون العقوبة جزاء ، وليست تعويضا :**

ان العقوبتين الجنائية والتأديبية ، تتشابهان في هذا • فكلتاها لا يقصد بها التعويض كما هو الحال في المسؤولية المدنية ، وانما توقع كل منهما بوصفها جزاء يستهدف ردع الجاني أو المخالف ، وزجور غيره — كما سلف بيانه •

٩ — من حيث رد الاعتبار ومحو العقوبة :

ان العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار ، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو . وكلا النظامين يهدف وينتهي الى اعتبار العقوبة كأن لم تكن .

١٠ — من حيث مجال كل من العقوبتين — الجنائية والتأديبية — وسببها والسلطة المختصة بتوقيعها :

ان العقوبة الجنائية توقع بسبب جريمة جنائية تختلف في مقوماتها وأوصافها عن الجريمة التأديبية التي توقع من أجلها العقوبة التأديبية .

كما أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية — وهي المحاكم الجنائية — تختلف عن السلطات المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية . فالعقوبة الأخيرة قد تصدر من السلطة التأديبية الرئاسية أى الادارية أو من المجالس أو المحاكم التأديبية .

ويترتب على هذا الاختلاف أن توقيع عقوبة جنائية لا يحول دون توقيع عقوبة تأديبية عن ذات الواقعة ، وذلك لاختلاف تكييف هذه الواقعة في المجالين الجنائي والتأديبي ، وكذلك اختلاف العقوبة في المجالين . والعكس صحيح ، فتوقيع عقوبة تأديبية لا يمنع توقيع عقوبة جنائية ولا يعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة . وهو ما سنوضحه في دراستنا .

كما أن البراءة الجنائية ، لا تستتبع حتما البراءة من الناحية الادارية أو التأديبية ، وذلك لاختلاف أركان وأوصاف الجريمة في المجالين الجنائي والتأديبي . فما لا يعتبر جريمة جنائية ، قد يشكل جريمة تأديبية (١) .

---

(١) راجع في تفصيل ذلك : كتاب المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

(م أ — المحررات التأديبية) .

## الفصل الثالث

### موانع العقاب

عوارض المسؤولية التأديبية وموقع موانع العقاب من هذه العوارض (١) :

١١ - إن المقرر أن الجريمة التأديبية - كالجريمة الجنائية - لا تقوم إلا إذا توافرت أركانها الثلاثة وهي : -

الركن الشرعي ، والركن المادي ، والركن المعنوي (٢) .

فإذا انعدم ركن منها ، لم تقم الجريمة ، وبالتالي فلا مسؤولية ولا عقاب . أما إذا تكاملت الأركان ، فقد قامت الجريمة وحقت المسؤولية والعقوبة .

هذا هو الأصل ، ومع ذلك فقد تقوم أسباب ترفع عن الفعل ذاته - في الظروف التي تم فيها - صفة الجريمة ، وتجعله فعلاً مباحاً وهي « أسباب الإباحة » . كما تسمى أيضاً « الأسباب المادية لعدم المسؤولية » لأن العدم يرد على صفة الفعل ذاته وماديته وليس على مجرد صفة أو حالة شخصية متعلقة بالفاعل .

ومن جهة أخرى قد تقوم الجريمة ولا يتوافر سبب من أسباب الإباحة ، ورغم ذلك تمتع مسؤولية الفاعل : فقد توجد أسباب شخصية متعلقة بالفاعل تمنع مسؤوليته . لذلك تسمى هذه الأسباب « موانع المسؤولية » أو « الأسباب الشخصية لعدم المسؤولية » .

---

(١) راجع في تفصيل ذلك - كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية » ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

(٢) كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .



ومن جهة ثالثة قد تقوم الجريمة ولا يوجد سبب من أسباب الإباحة أو مانع من المسؤولية ومع ذلك ينهض أحد الأسباب التي تمنع العقاب وتسمى هذه الأسباب « موانع العقاب » .

ويتضح من هذا أن « موانع العقاب » تفترض — كما أشرنا — عدم قيام سبب للإباحة أو مانع للمسئولية ، ومع ذلك ، يرى الشارع أن دواعي المصلحة العامة تقضى بعدم العقاب .

وظاهر أن موانع العقاب ، تتفق مع موانع المسؤولية ، من حيث الصفة الشخصية<sup>(١)</sup> . أى أنها تتعلق بشخص الفاعل دون أن تجرد الفعل ذاته من الصفة غير المشروعة . ولهذا فلا يستفيد من هذه الموانع الا من قام به مانع منها .

كما تتفق أيضا موانع العقاب ، مع أسباب الإباحة وموانع المسؤولية من ناحية أن العقاب لا يوقع فى أى منها : ولهذا فان البعض ، يدخل كل هذه الأسباب والموانع — تجوزا — فى موانع العقاب ، بالمعنى الواسع<sup>(٢)</sup> . بل ان المشرع ذاته قد ينص أحيانا بعبارة : « لا عقاب ... » وهو يعنى « لا مسؤولية ... »<sup>(٣)</sup> .

**وقد نص المشرع صراحة ، على اعفاء العامل من الجزاء التأديبي فى بعض نظم العاملين ، متى تحققت الأسباب التى استوجبها .**

فقد نص المشرع فى الفقرة الثانية من المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه : « ولا يعفى العامل من الجزاء ، استغادا الى أمر صاندر اليه من رئيسه

---

(١) وفى هذا تختلف عن أسباب الإباحة .

(٢) راجع فى هذا ، كتابنا المسؤولية التأديبية والجنائية . « سالف الذكر » .

(٣) د . محمد مصطفى القلى ، فى المسؤولية الجنائية ، طبعة ١٩٤٨ ، ص ٢٣٧ — د . السعيد مصطفى السعيد ، فى الأحكام العامة فى قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ٤٥٤ .

الا اذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة • وفي هذه الحالة تتكون المسئولية على مصدر الأمر وحده « (١) •

وقد ردد المشرع هذا النص أيضا في الفقرة الثانية من المادة ٨٠ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٨ (٢) •

ويلاحظ أن المشرع وان عبر بعبارة : « ولا يعفى العامل من الجزاء •• » إلا أن الحال ، ليس مجرد اعفاء من الجزاء أو العقوبة ، لان هذا يفترض أساسا — كما أسلفنا — قيام الجريمة ، وتوافر أركان المسئولية التأديبية التي لا تقوم الا اذا كان للعامل حرية الاختيار •

لذلك ، وما دام ان العامل في حالتنا هذه حسبما جاء بالنص ، لا اختيار له في أداء العمل الذي اعتبر مخالفة ، وانما أداه بمقتضى الالتزام القانوني المفروض عليه بنص التشريع ، ومن ثم فلا تنهض في حقه المسئولية التأديبية اصلا • وبالتالي يمتنع العقاب ، لامتناع المسئولية • ومن ثم فإن المراد بالعبارة سالفة الذكر هو امتناع المسئولية ، وليس مجرد الاعفاء من العقوبة التأديبية •

وقد سبق أن ألمعنا الى أن المشرع ذاته حتى في قانون العقوبات — قد يعبر بعبارة : « لا عقاب ••• » وهو يعنى : « لا مسئولية » •

---

(١) وهذا الحكم ، كان منصوصا عليه في المادة ٥٩ من النظام السابق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم نص عليه ايضا في المادة ٥٥ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذي حل محله نظامهم الحالي المشار اليه في المتن •

(٢) وكان منصوصا على ذلك ايضا في المادة ٥٧ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم في المادة ٤٦ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، الذي حل محله نظامهم الحالي •

مثال ذلك ، ما ورد في المادتين ٦١ ، ٦٢ من قانون العقوبات • فقد  
نصن فيهما على : « لا عقاب » مع أن المقصود هو « لا مسئولية » (١) •  
وتعبير المشرع على هذا الوجه مرده الى أن العقاب هو النتيجة النهائية  
لامتناع المسئولية (٢) •

## ١٢ — الشروط اللازمة في هذه الحالة ، لامتناع مسئولية العامل ، وعدم توقيع جزاء عليه :

المفروض في هذه الحالة ، أن الفعل الذي أتاه العامل ، يشكل  
مخالفة تأديبية • ولكنه مع ذلك ، يعفى من المسئولية التأديبية ومن  
الجزاء عنها ، متى توافرت الشروط التالية :

١ — أن يكون ارتكاب العامل المخالفة ، تنفيذا لأمر كتابي  
صادر اليه من رئيسه • ومن ثم فإنه يلزم ، لانقضاء مسئولية العامل ،  
أن يكون العمل الخاطئ الذي ارتكبه يأمر رئيسه •  
ولا يكفي أن يكون هذا الأمر ، شفهيًا بل يلزم ، كصريح  
النص ، أن يكون كتابيًا •

٢ — أن لا يشكل هذا الأمر ، جريمة جنائية : والا فان العامل  
يسأل عن هذه الجريمة مع رئيسه ، ما لم تتوافر الشروط المقررة  
لإعفائه من المسئولية الجنائية طبقا للمادة ٦٣ عقوبات (٣) •

---

(١) د. محمد مصطفى القلبي ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ •  
(٢) د. السعيد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٢٥٤ •  
(٣) تنص هذه المادة على أنه : « لا جريمة اذا وقع الفعل من موظف  
أمري في الحالات الآتية :  
أولا : اذا ارتكب الفعل تنفيذا لأمر صادر اليه من رئيس وجبت عليه  
طاعته أو اعتقد أنها واجبة عليه •  
ثانيا : اذا حسنت نيته ، وارتكب فعلا تنفيذا لما أمرت به القوانين  
أو ما اعتقد أن اجراءه من اختصاصه •  
وعلى كل حال — يجب على الموظف ان يثبت أنه لم يرتكب الفعل الا بعد  
التثبت والتحري وأنه كان يعتقد مشروعيته وأن اعتقاده كان مبنيا على أسباب  
معقولة » •

ذلك أن طاعة الرؤساء ، لا ينبغي بأية حال أن تمتد الى الجرائم الجنائية وتسعها في الوجوب (١) • وليس للمرعوس أن يطيع رئيسه في أمر محرم ، وجرم يعلم هو أن القانون يعاقب عليه (٢) •

ومن ثم فلا يجوز للعامل أن يطيع رئيسه في ارتكاب جريمة تزوير مثلا •

٣ — أن يكون العامل قد نبه رئيسه كتابة الى أن العمل المراد اجراؤه ، مخالف للقانون • ومن ثم فلا يكفي تذرع العامل بأنه نبه رئيسه شفاهة الى أن في الأمر مخالفة • ذلك أن المشرع قد استلزم شرط الكتابة في التنبيه • والغلة في اشتراط الكتابة ، أن تكون القرينة قاطعة ، لا تقبل الجدل حول حصول التنبيه من عدمه • فضلا عن أن التنبيه المكتوب ، يحمل الرئيس على تفكير أكبر وخشية أكثر قبل أن يقدم على التصرف •

٤ — أن يأمره رئيسه بالتنفيذ ، رغم التنبيه ، وأن يكون هذا الأمر كتابيا فلا يكفي في هذه الحالة أيضا أن يكون الأمر بالتنفيذ شفاهة • بل يجب أن يكون مكتوبا ، كي يتدبر الرئيس الأمر قبل التصميم على تنفيذه رغم التنبيه بأنه مخالف للقانون ، ولقطع كل وسيلة للمجادلة في إصداره هذا الأمر • وبالتالي فإنه يتحمل وحده المسؤولية دون العامل (٣) •

أما إذا لم يكن الأمر مكتوبا ، فإن العامل يتحمل مسؤولية التصرف • ويشترك معه في ذلك ، رئيسه ، حتى ثبت أنه قد أصدر الأمر فعلا وإن كان غير مكتوب (٤) •

---

(١) نقض ١٩٢٦/٦/١١ الجلمة س ١ رقم ٢٦ •

(٢) نقض ١٩٢٩/٤/١١ موسوعة جندي عبد الملك ، ص ١٤ •

(٣) ١٤٦٢ ع ١ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٥/٨ ، س ١٠ ص ١٢١٩ •

ب ١١٦ •

(٤) ذات الحكم المشار اليه في الهامش السابق •



(١٣) ليس للمرعوس أن يخالف ما استقر عليه رأى رئيسه ، ما دام قد اتبع ما نص عليه المشرع لمنع مسئوليته على النحو المشار إليه .

بل يجب على المرعوس أن يصدر بأمر رئيسه وينفذه . فقد أصبحت السلاعة واجبة ، بعد أن خرجت المسألة من البحث الى دور التنفيذ<sup>(١)</sup> ، اذ لو ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من أعمال يراها انيها ويرفض منها ما يرى انه لا يتفق مع ما يجب أن يكون وفقا لتقديره ، لاختل النظام الوظيفي وتعرضت المصلحة العامة للخطر . وقد تكفل المشرع بحماية العامل في مثل هذه الحالة كما أوضحنا ، بأمر نقل المسؤولية - في حالة ثبوت المخالفة - الى رئيسه مصدر الأمر<sup>(٢)</sup> .

(١٤) اثر العاهة العقلية ، الطارئة بعد المخالفة ، على العقوبة :

ان هذه العاهة ، حتى لو بلغت حد الجنون وفقد الادراك ، لا اثر لها في المسؤولية الجنائية ، أو التأديبية . وانما يقتصر اثرها على اجراءات التحقيق أو المعاملة ، أو على تنفيذ بعض العقوبات ، اذا حدثت العاهة بعد توقيع العقوبة<sup>(٣)</sup> .

فقد نصت المادة ١/٣٣٩ من قانون الاجراءات الجنائية على أنه : « اذا ثبت أن المتهم غير قادر على الدفاع عن نفسه بسبب عاهة في عقله طرأت بعد وقوع الجريمة يوقف رفع الدعوى عليه أو محاكمته حتى يعود إلى رشده » .

وهذا النص وإن ورد في قانون الاجراءات الجنائية ، الا أنه يطبق في المجال التأديبي لأنه يمثل أصلا من الأصول العيسدالية في الاجراءات العقابية سواء كانت جنائية أو تأديبية .

(١) ق. ٧٨٨ لسنة ٥ في ١٩٦٣/٦/٢٤ ، س. ٧ ص. ١٧٤٧ ب. ٨٤٨ .

(٢) ا. ع. ١٢٦٣ لسنة ١٠ في ١٩٦٨/٣/٢ ، س. ١٢ ص. ٦٣٧ ب. ٨٤ .

(٣) انظر ، في المجال الجنائي ، د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ،

ص ٤٣٥ ب ٣٣٨ .



ومن ثم فإن يجوز موأصله انسير في اجراءات مساءلة العامل  
المتهم ، او محاكمته وانما توقف هذه الاجراءات الى أن يعود رشده  
اليه (١) .

**أما فيما يتعلق بتنفيذ العقوبة التأديبية التي وقعت قبل اصابة العامل  
بالعاهة العقلية :**

فهذه أما أن تكون عقوبة معنوية كالانذار أو التنبية ، أو اللوم .  
ومن ثم فإذا كان العامل لم يعلم بها قبل اصابته بالعاهة العقلية  
فلا وجه لتنفيذها عليه الا بعد عودته الى رشده — وكذلك الشأن  
بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل ، اذ لا يمكن تنفيذ هذه العقوبة وهو  
مصاب بالعاهة المذكورة .

أما العقوبات المالية ، كالخصم من المرتب ، أو الحرمان من  
نصف العلاوة أو تأجيل الترقية ، أو خفض الأجر ، أو خفض الوظيفة ،  
وكذلك عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة فهذه كلها  
يمكن اتخاذ اجراءات تنفيذها (٢) . ويكون له الحق — عند عودته الى  
رشده — أن يطعن عليها اداريا أو قضائيا ، وفقا للقانون ، وفي المراجع  
المقررة . فما دامت العاهة العقلية قد حدثت بعد صدور القرار  
أو الحكم بالعقوبة التأديبية ، فإنه يترتب على ذلك وقف سريان ميعاد

(١) على أن الوقف لا يشمل جميع الاجراءات — وعلى هذا نصت  
المادة ٣٤٠ من قانون الاجراءات الجنائية ، فقد قضت بأن ايقاف الدعوى  
لا يحول دون اتخاذ اجراءات التحقيق التي ترى سلطة التحقيق أنها مستعجلة  
أو لازمة . والمقصود بذلك ، الاجراءات غير المتصلة بشخص المتهم والتي  
لا تحقق الفائدة منها اذا اجلت حتى يعود المتهم الى رشده ، كالمعاينة  
وانتداب الخبراء والىفتيش وسؤال الشهود — وهو ما نرى تطبيقه أيضا في  
المجال التأديبي .

(٢) هذا في المجال التأديبي وهو يتسق وما هو مقرر في المجال  
الجنائي . ذلك أن العقوبات الجنائية التي توقف تنفيذها بسبب العاهة  
العقلية الطارئة بعد ارتكاب الجريمة ، هي العقوبات المقيدة للحرية طبقا  
للمادة ٤٨٧ من قانون الاجراءات الجنائية . أما العقوبات المالية فلا توقف  
لأن تنفيذها لا يقتضي اجراء ضد شخص المحكوم عليه — راجع في تفصيل  
ذلك : د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٢٦ .

التظلم أو الطعن في هذه العقوبة حتى يعود العامل المجازى الى رشده — ويكون له أن يتخذ هذا الاجراء أو ذاك في المدة الباقية من الميعاد • ذلك أن المعاهة المذكورة يترتب عليها وقف جميع المواعيد ، ومن بينها مواعيد التظلم أو الطعن •

وظاهر مما تقدم ، أن المعاهة العقلية — الطارئة بعد ارتكاب المخالفة أو الجريمة ، لا يترتب عليها ، سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي ، امتناع العقاب قطعيا • وإنما يترتب عليها فحسب مجرد وقف الاجراءات الجنائية أو التأديبية أو وقف تنفيذ بعض العقوبات ، على النحو سالف البيان<sup>(١)</sup> •

#### (١٥) انعدام المسؤولية لمرض عقلي لا يحول دون استرداد المبالغ المختلصة :

ولهذا فقد قضى بأن براءة العامل مما نسب اليه لأنه كان فاقد الشعور وقت ارتكاب الفعل — بسبب مرض عقلي — لا يحول دون استرداد المبالغ المختلصة • ويجوز في هذه الحالة التنفيذ الاداري المباشر في صورة خصم من مرتبه لاقتضاء هذه المبالغ المستحقة للحكومة<sup>(٢)</sup> •

---

(١) ولهذا فنحن لا نوافق على ما جاء بالمادة ٨٧ من قرار السيد / مدير النيابة الادارية باصدار التعليمات العامة بتنظيم العمل الفني بهذه النيابة ، وذلك فيما نصت عليه المادة المذكورة من جعل المعاهة العقلية الراهنة الطارئة بعد المخالفة ، سببا من اسباب الحفظ القطعي للموضوع •

(٢) ٩٦٩ ع.١ لسنة ٧ في ١٥/١١/١٩٦٤ ، س ١٥ ص ٤٠ ب ٥ ،



## الباب الثاني

المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي

١٦ - تقسيم البحث :

ان ثمة مبادئ قانونية عامة ، يلزم توافرها في العقوبة  
التأديبية • ونذكر فيما يلي ، طرفا من هذه المبادئ وهي : -

- ١ - شرعية العقوبة •
- ٢ - عدم ازدواج العقوبة عن الفعل الواحد •
- ٣ - شخصية العقوبة •
- ٤ - ملائمة العقوبة للجريمة •
- ٥ - المركز الوظيفي الذي تقدر علي أساسه العقوبة •
- ٦ - تسبب العقوبة •

وسنشرح كلا من هذه المبادئ ، في فصل مستقل ، وذلك على  
النحو التالي •

# الفصل الأول :

## مبدأ شرعية العقوبة التأديبية (١)

### ١٧ - تقسيم البحث :

سننتحدث في هذا الشأن ، عن الهدف أو الحكمة من تقرير هذا المبدأ وضوابطه ، وأنه لا عقوبة إلا بنص ونوضح أداة انشاء العقوبة التأديبية . ونشير الى أن مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي ، يختلف عنه في المجال الجنائي ، وأن المشرع قد يحدد عقوبة تأديبية لفعل أو لنوع معين من الأفعال ، وأن الجهات الادارية قد تضع لوائح للمخالفات والعقوبات التأديبية تنفيذا للقانون ، فتحدد في هذه اللوائح العقوبة التي توقع بالنسبة لكل نوع من تلك المخالفات . وسنوضح أنه ، يجب الالتزام بالنصاب المقرر لكل عقوبة وضوابطها ، كما يجب تفسير نصوص العقوبات التأديبية تفسيراً ضيقاً ، وأن تكون آثار العقوبة شرعية ، وأن تسند العقوبة الى النظام القانوني الواجب التطبيق . ونشير في النهاية الى عدم شرعية الجزاءات المقنعة .

وسنفرد لكل من هذه المسائل ، بحثاً خاصاً ، على الوجه التالي :

### البحث الأول

الهدف من مبدأ الشرعية في التجريم والعقاب  
وضوابط شرعية العقوبة التأديبية

### ١٨ - بيان ذلك :

ان مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة ، في المجال التأديبي ، انما يستهدف احاطة الشخص ، مقدماً ، بالواجبات والالتزامات ، التي يترتب على مخالفتها ازالة العقاب به ، وأن يحاط أيضاً بما يمكن أن

---

(١) سبق أن فصلنا الحديث ، في كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » عن مبدأ شرعية هذه الجرائم فنحيل الى ما قدمناه في هذا الخصوص .



يكون عليه هذا العقاب ، ليستبين الشخص مركزه ووضعهُ وليكون على بينة من أمره (١) .

#### ١٩. — ضوابط شرعية العقوبة التأديبية :

يلزم لشرعية العقوبة ، ان تتوافر فيها عدة شروط ، منها أن يكون منصوباً عليها في التشريع ، وأن تكون صادرة من الجهة المختصة بتوقيعها ، وان تكون بعد اتباع الاجراءات ، وطبقا للضمانات المقررة قانوناً . بمعنى أن تنهض على أساس القواعد القانونية التي صدرت في ظلها (٢) ، وأن تكون قائمة على الزجر لارتكب الفعل ولغيره (٣) ، كما يلزم أن تكون العقوبة ، مناسبة للجريمة الصادرة في شأنها . فان شابها غلو أو شطط ، وقعت باطلة (٤) — وسنفصل ذلك كله فيما يلي .

#### المبحث الثاني

##### لا عقوبة الا بنص

( ٢٠ ) من المقرر — وفقا للمادة ٦٦ من الدستور — أنه لا عقوبة الا بناء على قانون . وهذا النص ينصرف الى العقوبات بصفة عامة ، سواء كانت جنائية أو تأديبية . ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع بنص صريح (٥) .

فالعقوبات التأديبية ، وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية ، لا يسوغ أن تجد لها مجالا في التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح

---

(١) ج . ٠ في ١٩٦٨/١١/٦ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .

(٢) أ . ع . ٠ ، س ١٤ ص ٢١٩ ب ٢٨ .

— أ . ع . ٠ ، س ١٢ ص ٥٤٩ ب ٥٥ .

(٣) أ . ع . ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣٣١ .

(٤) سنفردها للائمة العقوبة ، فصلا مستقلا فيما بعد .

(٥) أ . ع . ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .

— ج . ٠ في ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .

— ق . ١٠ ٥٢٣ لسنة ٢ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .

عليها : شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية . فكما أن هذه العقوبات ،  
ترد قيـدا على الحرية ، فكذلك العقوبات التأديبية وآثارها العقابية ،  
ترد قيـدا على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها له القوانين  
والمواثـق (١) . وهذا يعنى أن السلطة التأديبية ، سواء كانت إدارية  
أو قضائية ، لا يمكنها أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين  
العقوبات التي حددها المشرع (٢) . وقد حدد المشرع هذه العقوبات  
بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة — في المادة الثمانين من نظامهم  
الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

كما حدد المشرع العقوبات التأديبية — بالنسبة للعاملين في  
القطاع العام — في المادة الثانية والثمانين من نظامهم الصادر  
بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبالنسبة للعاملين ذوي الكادرات الخاصة ، حدد المشرع في  
التشريعات المنظمة لهم ، العقوبات التي يجوز توقيعها عليهم : كقانون  
الشرطة ، والسلك السياسي ، ورجال القضاء والنيابة ....

ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، لم ينص عليها المشرع  
ولو كانت أخف من العقوبات المقررة ، حتى لو كان توقيعها بناء على  
رضاء من العامل فهذا الرضاء لا ينقـى بطلان العقوبة ، لأن مركز  
الموظف والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها عليه — من الأمور  
التي يحددها القانون ولا يجوز الاتفاق على خلافها .

ولهذا ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا ، ببطلان عقوبة  
خفض الدرجة التي تنطوي على خفض الكادر ، لأن خفض الكادر

(١) ١٥٠٧ ع ١ لسنة ٦ في ١٣/١/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .

— ١٣١١ ع ١٠ لسنة ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .

(٢) ١٢٦٢ ق ١٠ لسنة ١٦ في ٣٠/٢/١٩٦٤ (مجموعة الخمس سنوات)

ص ٤٥٤ ب ٢٣٢ .

ليس من العقوبات التأديبية التي حددتها المشرع على سبيل  
الحصر (١) .

### المبحث الثالث

#### أداة إنشاء العقوبة التأديبية

( ٢١ ) لقد أوضحنا أنه طبقا لنص المادة ٦٦ من الدستور ،  
للعقوبة ألا بناء على قانون ، وظاهرا من هذا النص ، أنه لا يستلزم أن  
تكون العقوبة — ولو كانت جنائية — مقررة « بقانون » بل كحل  
ما يطلبه هو أن تكون مقررة « بناء على قانون » وهو تعبير قصد عمدا  
لمواجهة الحالات التي يفوض الشارع فيها السلطة المكلفة بسن اللوائح  
التنفيذية ، لتحديد الجرائم والعقوبات ، كما هو الشأن في المادة ٣٩٥  
من قانون العقوبات (٢) .

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة للعقوبات الجنائية ، فأولى  
أن يكون فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية ، ومن ثم فإنه يكفي لشرعية  
العقوبة ، أن تكون مستندة الى قانون ، ولو كانت مقررة بلائحة ،  
ما دامت هذه اللائحة صادرة بناء على قانون يخول مصدرها تلك  
السلطة .

ومؤدى هذا ، ولازمه ، أنه لا يجوز إنشاء أو ابتداع عقوبة  
تأديبية ، بنص في لائحة لم تستند الى قانون يجيز إنشاء هذه

---

(١) أ.ع. في ١٧/٦/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٤ .

— أ.ع. في ١٢/٣/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٥٣٢ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ص ٩٢ — د. على راشد  
المرجع السابق ص ٤٣ .

العقوبة • كما لا يجوز لللائحة أن تخالف أو تتجاوز ، ما هو منصوص عليه في القانون •

وبعبارة أخرى ، فإن القانون اذا ما حدد العقوبات التأديبية ، فلا يجوز لللائحة أن تضيف عقوبة أخرى أو تتجاوز نطاق هذه العقوبات من حيث مداها وضوابطها المحددة لها • وانما تكون نصوص اللائحة ترديدا لأحكام القانون ، وبياناً له • ويجوز أن تحدد كل عقوبة من هذه العقوبات ، لنوع من المخالفات الواردة باللائحة ، ما دام أن هذا لا يتعارض مع نص في القانون •

من ثم ، فإذا نص القانون مثلاً على جزاء الخصم من المرتب لمدة محددة ، فلا يجوز لللائحة التنفيذية أن تنص على هذا الجزاء بما يجاوز تلك المدة المحددة في القانون •

### المبحث الرابع

مبدأ شرعية العقوبة ، في المجال التأديبي ،  
يختلف عنه في المجال الجنائي

( ٢٢ ) ان المشرع — في المجال الجنائي قد حدد على سبيل الحصر ، الجرائم والعقوبات الجنائية • كما حدد عقوبة معينة من هذه العقوبات لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم المذكورة • وجعل السلطة التقديرية للقاضي ، محصورة في نطاق الحدين الأدنى والأقصى للعقوبة المقررة للجريمة •

أما في المجال التأديبي ، فقد حدد المشرع على سبيل الحصر — العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها ، الا أنه لم يحدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل أو عن كل نوع من الأفعال أو الجرائم التأديبية • وانما ترك تقدير ذلك للسلطة التأديبية بحسب وزنها لدرجة



جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود النصاب المقرر قانوناً<sup>(١)</sup> .

والسبب في هذا ، يرجع الى حداثة النظام التأديبي ، وتنوع الوظائف وتعدد واجباتها . وبالتالي فلم يسع المشرع أن يحصر الأفعال التي تعتبر مخالفات لهذه الواجبات ، ومن ثم فلم يحدد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر . وتبعاً لذلك ، فإنه لم يحدد عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية ، وهذا هو الحال أيضاً في فرنسا<sup>(٢)</sup> .

ويلاحظ مع ذلك ، أن المشرع قد حدد — في بعض التشريعات — عقوبة معينة ، لجريمة معينة أو لنوع معين من الجرائم . كما أنه نص أيضاً في بعض القوانين — كقانون العاملين المدنيين بالدولة ، وقانون العاملين في القطاع العام — على أن تضع الجهات الإدارية المختصة نوائح تتضمن أنواعاً من الجرائم التأديبية ، والعقوبة التي توقع بالنسبة لكل منها ، شريطة أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات التي حددها القانون أصلاً — وسنعود الى تفصيل ذلك ، فيما يلي .

### المبحث الخامس

#### الأحوال التي يحدد فيها المشرع عقوبة تأديبية معينة ، لفعل أو لنوع معين من الأفعال

لقد أشرنا من قبل الى أن المشرع قد ينص على عقوبة معينة ، لجريمة أو لنوع معين من الجرائم التأديبية . وفي هذه الحالة ، تلتزم السلطة التأديبية بأن توقع هذه العقوبة المحددة ، عند ثبوت المخالفة ، والا وقع القرار أو الحكم الصادر في هذا الشأن مخالفاً للقانون .

(١) ع ١١٢٦ لسنة ٨ في ١٢/٨/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٢١٩ ب ٢٣ .  
— ع ٥٦٣ لسنة ٧ في ١١/١١/١٩٦١ ، س ٧ ص ٢٧ ب ٣ .  
— ع ٨٧٥ لسنة ٧ في ٤/١/١٩٦٤ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٢٣ .  
— ع ١٥١ لسنة ٣ في ١٥/٦/١٩٥٧ ، س ٢ ص ١١٧٤ ب ١٢٣ .  
(٢) ومع ذلك ، فإن قلة من التشريعات — ومنها التشريع الإيطالي — خصصت عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية .  
(٣ م ٣ — العقوبات التأديبية )



وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لئن كانت السلطات التأديبية تترخص بحسب الأصل في تقدير العقوبة المناسبة لما وقع من مخالفة في حدود النصاب القانوني الا أنه متى حدد المشرع العقوبات التي يجوز توقيفها على العاملين بالنسبة الى أنواع معينة من المخالفات فإن السلطات التأديبية تلتزم بمراعاة تلك القيود والا كان قرارها مخالفا للقانون (١) .

ومثال ذلك ، أن المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣ — قد حددت العقوبات التأديبية التي يجوز توقيفها على أعضاء هيئة التدريس ثم نصت على أن « كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس ، أو من شأنه أن يمس قرامته ، أو فيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ ، يكون جزاؤه العزل » . ونصت المادة ١٠٣ المشار إليها على أنه : « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس ، إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بخير مقابل » . ومن ثم فقد حدد المشرع عقوبة « العزل » لهذا النوع من الجرائم . وبالتالي فإذا ثبتت الجريمة في حق عضو هيئة التدريس ، فلا تملك السلطة التأديبية المختصة (٢) الا أن توقع هذه العقوبة التي حددها المشرع بذاتها .

ومثال ذلك أيضا القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة — والمعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ — والذي نص في المادة ٩٥ منه على فصل الموظف من الخدمة اذا ثبت جمعه بين وظيفته العامة وبين الاشتغال بأحدى

---

(١) ع.أ ٨٧٩ لسنة ٩ في ١٧/٦/١٩٦٧ — ع.أ ١٣ لسنة ٩ في

١٩٦٣/١١/٩ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ .

(٢) . والسلطة التأديبية في هذه الحالة ، هي مجلس التأديب طبقا للمادة ١١٠ من القانون المذكور والتي قضت بأنه لايجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم من مجلس التأديب .

الشركات المساهمة (١) - وأعمالاً لأحكام هذا القانون ، فقد قضى بأنه ولئن كان للمحاسب التأديبية سلطة تحديد الجزاء المناسب بحسب تقديرها للذنب الإداري وجسامته وما يستأهله من عقاب في حدود النصاب المقرّر ، إلا أن ذلك مناطه ألا يكون التشريع قد خص ذنباً إدارياً معيناً بعقوبة محددة إذ أنه في مثل هذه الحالة يتعين على المحكمة التأديبية انزال ذات العقوبة المنصوص عليها قانوناً ، ولما كان المطعون عليه قد خالف حكم الفقرة الأولى من المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٤ ، فإنه يقع تحت طائلة الجزاء الحتمي الذي لا مناص منه والمنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة وهذا الجزاء هو الفصل من وظيفته العامة (٢) .

وهذا المبدأ يسرى ، حتى بالنسبة للموظفين المكلفين ، كالمهندسين والأطباء المكلفين . فإذا اقترف أحدهم المخالفة التي حدد المشرع لها عقوبة الفصل أو العزل من الخدمة ، فلا مناص من توقيع هذه العقوبة حتى ولو كان المشرع قد تخطر عليهم الاستقالة أو الانقطاع عن العمل أصلاً - وسنفصل ذلك ، لدى الحديث عن عقوبة « الفصل الحتمي » ومدى وجوب توقيعها على أمثال هؤلاء المكلفين .

### المبحث السادس

#### اللوائح الإدارية لتحديد المخالفات ، والعقوبة التأديبية المقررة لكل نوع من هذه المخالفات

لقد نصت المادة ٨١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة - الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - على أن : « تخضع السلطة

---

(١) يلاحظ أن هذا الحكم - أو الحظر - لا يسرى بالنسبة للعاملين في شركات القطاع العام . وسنفصل ذلك فيما بعد .

(٢) ١٠٤٣ ع.١ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ .  
- ١٧٦ ع.١ لسنة ١٢ في ١٩٦٨/٤/١٣ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥ .

المختصة (١) لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق •

ونصت المادة ٨٣ من نظام العاملين في القطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — على أن : « يضع مجلس الادارة ، لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها، واجراءات التحقيق ، والجهة المختصة بالتحقيق ••• » •

وقد أشرنا ، من قبل ، الى أن من العسير — ان لم يكن من المستحيل — حصر المخالفات التأديبية • ولهذا فقد جرت الجهات الادارية على أن تنص — في لوائح المخالفات والجزاءات — على أهم المخالفات وأكثرها شيوعا ووقوعا ، مع تحديد العقوبة لكل نوع من هذه المخالفات ، في حدود العقوبات المقررة •

ويلزم في اللائحة التي تضعها الجهة الادارية لتحديد المخالفات والجزاءات المقررة لها مراعاة الضوابط الآتية :-

١ — ليس لهذه اللائحة أن تخالف أى نفس أو قاعدة مقررة في نظام العاملين الصادرة تنفيذاً له • والا وقعت باطلة في هذا الخصوص — وقد سبق أن أوضحنا ذلك •

ومن ثم فليس لها مثلاً أن تبتدع عقوبات جديدة غير منصوص عليها في هذا النظام • أو أن تلغى حقاً مقرراً للعامل ، أو تمسه بطريق مباشر أو غير مباشر •

٢ — ليس لللائحة أن تخالف الأصول القانونية العامة ، أو الضمانات المقررة في النظم الجزائية ، بصفة عامة ، حتى لو لم يرد

---

(١) نصت المادة الثانية من القانون المذكور على أن السلطة المختصة هي : (١) الوزير • (ب) المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلي • (ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص •

بهذه الأصول أو الضمانات نصوص خاصة في التشريع لأنها مقررّة  
أصلاً في ضمير العدالة ومستمدة منها ، فلا يسوغ العصف بها أو  
النيل منها .

مثال ذلك الضمانات المقررة لمصلحة التحقيق والمحاكمة وحقوق  
الدفاع .

### ٢٣ - لوائح المخالفات والعقوبات التأديبية ، تؤكد مبدأ المشروعية :

ان اللوائح التي تصدرها الجهات الادارية - وفقاً للقانون -  
لتحديد المخالفات التأديبية وعقوباتها - كلما أمكن ذلك - بنصوص  
صریحة ، تشكل جزءاً من النظام القانوني للعاملين ، وتنطوي على ربط  
بين الجرم الإداري والعقوبة المحددة له ، على نحو ما هو مقرر في  
قانون العقوبات (١) . وهو أمر يؤكد مبدأ المشروعية ، اذ يحاط العامل  
مقدماً بالأوامر والتواهي التي يترتب على مخالفتها انزال العقاب به ،  
كما يحاط بمقدار العقوبة حتى يكون على بينة مما ارتكبه . وفضلاً  
عما تقدم ، فان اصدار هذه اللوائح يحقق وحدة العقاب ، وعدم  
تناقضه أو تفاوته تفاوتاً يذهب بهذه الوحدة ، كما يمنع المخالاة في  
العقوبة (٢) .

### ٢٤ - لوائح المخالفات والعقوبات التأديبية ، لا يترتب عليها جرم التشريع :

فقد أسلفنا أن حصر المخالفات التأديبية أمر عسير - ان لم يكن  
مستحيلاً - وفقاً للرأي الغالب في الفقه (٣) . ولهذا يجدر - بل  
يتعين - أن ينص في هذه اللوائح على أن المخالفات الواردة بها ليست

---

(١) ج . في ١٢/٣/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٤٦ ب ٤٢ .

(٢) ج . في ١١/٦/١٩٦٨ ، ص ٢٣ ص ٢٤ ب ١٣ .

(٣) أما الرأي الآخر فيذهب الى أن حصر هذه المخالفات ممكن وان  
كان عسيراً .



على سبيل الحصر ، وأن للجهة الادارية الحق في توقيع الجزاءات عن المخالفات التي لم يرد ذكرها في اللائحة .

وبذلك لا يجهد التشريع التأديبي ، ولا يتخلف عن الاحاطة سلفاً بكافة ما تتمخض عنه ظروف العمل الادارى من أمور تستأهل العقاب . فاللوائح سالفه الذكر ، انما ينص فيها على المخالفات التي تتكرر عادة من العاملين بالجهاز الادارى للدولة أو القطاع العام ، والجزاء على كل نوع منها .

ومن ثم يبقى للسلطة الادارية تجريم ما عدا ذلك من أفعال . كما تسترد حقها في تقدير ما يناسبها من الجزاء بحسب تقديرها لدرجة جسامة هذه الأفعال وما تستأمله من جزاء ، في حدود النصاب القانوني المقرر لها . ولها أن تستهدى في ذلك بالعقوبات المقررة للأفعال المشابهة والواردة في اللائحة . ومن ثم لا تنهياً للعاملين فردس الافلات من العقاب في الأحوال التي لا يكون منصوباً فيها على الجرائم التي يرتكبونها (١) .

وفضلاً عن هذا ، فان هذه اللوائح لا تقيّد أصلاً ، المحاكم التأديبية ، سواء من حيث تعداد المخالفات وأوصافها وتكييفها ، أو من حيث الجزاء المناسب لها . وانما تظل لها سلطتها التقديرية في بيان ما اذا كان الفعل يشكل جريمة تأديبية أم لا ، وتقدير العقوبة الملائمة من بين العقوبات المقررة قانوناً .

## ٢٥ — مدى القوة الملزمة لللائحة المخالفات والجزاءات التأديبية بالنسبة للجهة الادارية :

١ — تنص اللائحة ، عادة على تحديد عقوبة معينة لكل نوع من الجرائم أو المخالفات التأديبية : وقد أفقى مجلس الدولة ، بخصوص هذه الحالة ، بأن السلطة الادارية المختصة بتوقيع الجزاء ، تصبح مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها في اللائحة ، وتنحصر

(١) ج . ٦ في ١١/١١/١٩٦٨ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .



عنها السلطة التقديرية في اختيار الجزاء المناسب من بين الجزاءات المقررة في القانون<sup>(١)</sup> . ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية أن تخالف هذه اللائحة ، في التطبيق الفردي ، ما دامت قائمة لم تعدل أو تلغى ، وهذا مبدأ مسلم في جميع القواعد القانونية العامة ، سواء كان قانونا أو لائحة ، إذ لا يجوز حتى إن صدرت عنه هذه القواعد أن يخالفها عند تطبيقها ، وإن كان له أن يعدلها أو يلغىها . ولكن لا يجوز له مخالفتها ، قبل تعديلها أو إلغاؤها<sup>(٢)</sup> .

ومقتضى كون اللائحة ملزمة للجهة الادارية ، أنه لا يجوز لهذه الجهة أن تنزل بالعقوبة — التي لا تدخل في اختصاصها أصلا — الى ما دون الجزاء المقرر للمخالفة في اللائحة بحيث يصبح توقيع الجزاء من اختصاصها : فلا يجوز — مثلا — لرئيس مجلس الادارة أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب ، بخصوص مخالفة مقرر لها في اللائحة عقوبة الفصل من الخدمة ، كي ينتقل اليه الاختصاص بتوقيع العقوبة بدلا من المحكمة التأديبية ، فهذا يعتبر تحايلا على الاختصاص ، وخروجا على أحكام اللائحة<sup>(٣)</sup> .

## ٢ — قد تضع اللائحة حدا أقصى للعقوبة التأديبية عن المخالفة دون أن تعين الحد الأدنى :

وبخصوص هذه الحالة ، أفنى مجلس الدولة بأن يظل للجهة الادارية تقدير ظروف كل مخالفة ، والآثار المترتبة عليها . فيتراوح تقديرها للعقوبة عليها بين الاعفاء من العقاب كلية ، أو توقيع احدي العقوبات التي نص عليها المشرع مادامت لا تجاوز الحد الأقصى المحدد للمخالفة في اللائحة<sup>(٤)</sup> .

(١) ج في ١٢/٣/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ب ٤٢ .

(٢) ولا يجوز أن يعدلها بمناسبة تطبيقها على حالة معينة ، بهدف الوصول الى غرض معين ، أو بدافع شخصي ، والا فقد هذا التعديل شرعيته ووقع مخالفا للقانون .

(٣) الفتوى المشار اليها في الهامش السابق .

(٤) ج . في ١١/٦/١٩٦٨ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .

٣٠ — يلاحظ أن المخالفة إذا ما اقترنت بظروف مشددة ، تستوجب عقوبة أشد ، ولم ينص على هذه الظروف في اللائحة ، فان المخالفة على هذا النحو قد تشكل مخالفة أخرى غير منصوص عليها ، فتسترد الجهة الادارية سلطتها في تقدير العقاب المناسب لها ، في نطاق العقوبات التأديبية المقررة قانونا .

٤ — بالنظر الى أن هذه اللوائح انما تقيد الجهة الادارية بوحدها ، دون المحكمة التأديبية . فان لهذه الجهة أن تنزل عن سلطتها في توقيع العقاب ، وتحيل المتهم الى المحكمة التأديبية المختصة التي يكون لها توقيع العقوبة المناسبة — في نطاق القانون — دون التزام بالعقوبة المقررة في اللائحة . كما يجوز — بداهة — للمحكمة ، أن تقضى ببراءة المتهم مما نسب اليه .

## ٢٦ — عدم تقيد المحاكم التأديبية ، بلوائح المخالفات والجزاءات الصادرة من الجهات الادارية :

وقد ألمنا الى ذلك ، فيما تقدم . فهذه المحاكم لا تلتزم باللوائح المذكورة ، فيما يتعلق بالجزاء المحدد بها للمخالفة . كما أن تلك المحاكم ، قد ترى أن الفعل المنسوب الى المتهم لا يشكل المخالفة المنصوص عليها في اللائحة أو المحددة له العقوبة الواردة بها ، وأنه يشكل مخالفة أخرى أقل أو أشد ، أو أنه لا يشكل مخالفة . ومن جهة أخرى ، قد تقضى المحكمة بالبراءة ، لعدم صحة التهمة أو لعدم ثبوتها ، أو لعدم كفاية الأدلة . وحتى اذا ثبتت التهمة ، من حيث قيامها وصحة تكييفها القانوني ، فان المحكمة التأديبية لا تلتزم حتما بتوقيع العقوبة المحددة لها في اللائحة المذكورة ، بل قد ترى المحكمة توقيع عقوبة أخرى من بين العقوبات التأديبية التي حددها المشرع وذلك بالنظر الى ظروف المخالفة والاعتبارات المتعلقة بها أو

يمرتكبها (١) • ويرجع عدم التزام المحاكم التأديبية بهذه اللائحة ، أن هذه المحاكم إنما تستمد مطلق سلطتها من القانون ذاته ، وما حدده من جزاءات • ولا يجوز بلائحة صادرة من جهة إدارية أن تقيد اختصاص تلك المحاكم المخول لها وفقا للقانون ، سيما وأن اللوائح المشار إليها قد تتعدد وتتباين ، لصدورها من جهات مختلفة ومتعددة •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن اللائحة الداخلية للهيئة البريد في شأن تحديد الجزاء عن بعض المخالفات ، وإن كانت تلزم الهيئة لدى توقيعها الجزاء ، إلا أنها لا تقيد المحكمة التأديبية لدى عرض الدعوى التأديبية عليها ، وإنما تترخص المحكمة في وزن العقوبة في حدود العقوبات الواردة في القانون (٢) •

كما قضى بأن لا وجه لدفع المتهم بالقول بأنه كان يجب أن توقع عليه العقوبة المقررة في اللائحة الداخلية للهيئة ، دون إحالته إلى هذه المحكمة — لا وجه لذلك ، فهذه اللائحة وإن كانت تقيد الجهة الإدارية إذا ما تصدت هي لتوقيع الجزاء إلا أنها لا تمنع من إحالة التعامل إلى المحكمة التأديبية ، وفي هذه الحالة لا تقيد هذه المحكمة بفئات العقوبات الواردة باللائحة ، بل تستقل بوزن العقوبة في حدود النصاب المقرر بقانوننا (٣) •

### المبحث السابع

#### نطاق العقوبة ، وضوابطها

لا يكفي لشرعية العقوبة التأديبية ، أن تكون من بين العقوبات التي قررها المشرع • بل يجب — فضلا عن ذلك — أن تكون في النطاق

---

(١) هناك رأي في الفقه يرى أن من العدالة أن تقيد المحاكم التأديبية بهذه اللائحة من حيث العقوبة المحددة لكن نوع من أنواع المخالفات (د. محمد عصفور ، في شرح نظام العاملين في القطاع العام ، ص ٢٤٣) •  
(٢) ت. المواصلات ١٨٨ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٤/٢١ •  
(٣) ت. المواصلات ٢٥٤ لسنة ١٢ في ١٩٧٠/٤/٧ •

الذى رسمه المشرع بالنسبة لكل من السلطات التأديبية ، من حيث مقدار العقوبة وضوابطها والنطاق الزمنى لتوقيعها • مثال ذلك ، أن المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، قد رسمت النطاق القانونى الذى يجب التزامه بالنسبة للعقوبات التى يجوز توقيعها على هؤلاء العاملين : فنصت فيما يتعلق بجزاء الخصم من الأجر ، على أن يكون لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه • كما نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور على : أن لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع هذه الجزاء بما لا يتجاوز ثلاثين يوما فى السنة • وبحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما • وللوزير — أو المحافظ ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة — توقيع هذا الجزاء ، بما لا يتجاوز سبتين يوما فى السنة الواحدة • كما نص المشرع فى المادة الثمانين ، السالفة الذكر ، على أن « جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة » لا يتجاوز ثلاثة أشهر • ونص على جزاء « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » وبالتالى فلا يجوز الحرمان من كامل العلاوة كجزاء تأديبى • ونص أيضا على جزاء « الوقف عن العمل » لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجر ، ومن ثم فلا يتجاوز الوقف هذه المدة ، أو أن يكون بدون أجر كامل • وطبقا لهذا النص أيضا — أى نص المادة ٨٠ — فإن جزاء تأجيل الترقية ، عند استحقاقها ، لا يصح أن يكون لمدة تزيد على سنتين • كما لا يصح بالنسبة لجزاء خفض الأجر ، أن يتجاوز علاوة واحدة • وفيما يتعلق بعقوبة « خفض الوظيفة » فقد حددها المشرع بأن تكون الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة وبالتالى فلا يجوز أن يكون الخفض أكثر من هذا •

وقد نص المشرع على نظام لهذه العقوبات التأديبية ، وضوابطها ونطاق كل منها : والسلطات المختصة بتوقيعها ، فى المواد ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ من نظام العاملين فى القطاع العام •



## المبحث الثامن

### وجوب تفسير نصوص العقوبات التأديبية ، تفسيراً ضيقاً

وهذا أمر مسلم في جميع المجالات العقابية ، سواء كانت تأديبية أو جنائية . ومن ثم فإنه يلزم — بالنسبة للعقوبات ، بصفة عامة — أن نقف بها عند حدود النص الذي يحددها<sup>(١)</sup> .

وتحقيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا : — « ان العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية ، لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح ، شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية . ذلك أن هذه العقوبات الجنائية هي قيد على الحريات ، وكذلك العقوبات التأديبية وآثارها فهي قيد على حقوق الموظف وعلى المزايا التي تكفلها له القوانين واللوائح . ومن ثم فلا محل لأعمال أدوات القياس أو الاستنباط ، والا فان جاز ذلك لما وجد حد يمكن الرقوف عنده : اذ يسوغ للمحكمة في هذه الحالة — على سبيل المثال — أن تحكم على الموظف بالوقف عن العمل مدة سنة بدون مرتب ، في حين أن المادة ٨٤ ( من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ) تقضى بأن لا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة شهور<sup>(٢)</sup> ، ثم يقبال بعد ذلك ان المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل فيجوز لها من باب أولى أن تحكم بوقفه عن العمل بدون مرتب لمدة سنة<sup>(٣)</sup> » .

(١) ج . في ١٩٧١/٦/٢٣ ، س ٢٥ ص ١١ ع ب ١٣٦ .

(٢) أما النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة فينص في المادة ٨٠ على أن الوقف عن العمل — كمعقوبة — يكون لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر . كما نصت على ذلك أيضاً المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام .

(٣) ١٠٧ ع ٥ لسنة ١٩٦٣/١/١٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .



وظاهر أن خطورة القول بالقياس في العقوبات ، تكمن في عدم وجود حد يمكن الوقوف عنده .

**ومع هذا فمن الأحكام ما خرج على هذا الأصل :**

فقد ذهب حكم الى جواز تطبيق بعض العقوبات الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، على عمال اليومية المطبق عليهم كادر العمال (١) .

وقد رأى بعض الفقه أن هذا الحكم يقوم على حكمة تبرره ، وهي التوصل الى تدرج الجزاءات بالنسبة الى العمال ، وهو ما حققه بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن قواعد تأديب عمال اليومية الحكوميين (٢) .

ويقول البعض ان هذا الحكم ، وان كان محل نظر ، الا أنه في حقيقته يساير ما جرى عليه العمل في مختلف الجهات الحكومية آنذاك ، كما أنه يعالج قصور التشريع (٣) .

وقد رأى بحق ، جانب آخر من الفقه أن هذا الحكم ، لا يتسق مع التطبيق الصحيح لمبدأ شرعية الجزاء التأديبي . فهذا المبدأ لا يقر إخضاع طائفة من الموظفين لجزاءات واردة في النظام القانوني لطائفة أخرى ، بحجة أن هذه الجزاءات تجد سندها في القواعد العامة للوظيفة (٤) .

---

(١) أ.ع ٢٢٢٤ لسنة ٦ في ١٩/٥/١٩٦٢ ، س ٧ ص ٨٧٩ ب ٨٣ .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٧٤ .

(٣) د. جودت الملطى ، المسؤولية التأديبية ، ص ٣٠٧ .

(٤) الدكتور محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الادارية ، السنة الخامسة ، العدد الأول ، يونيو سنة ١٩٦٣ ، ص ٧٧ وما بعدها .

## ٢٧ — النطاق الذى يحظر فيه القياس :

من المقرر أن مبدأ حظر القياس — سواء فى المجال الجنائى ، أو التأديبى — انما ينصرف الى القياس الذى من شأنه خلق جرائم أو عقوبات أو ظروف مشددة للعقاب .

كما يحظر القياس أيضا ، فى الآثار التبعية للعقوبات التأديبية<sup>(١)</sup> ، أو الجنائية .

ولكن هذا المبدأ ، أى مبدأ حظر القياس — وكذلك مبدأ التفسير الضيق بصفة عامة — لا يطبق بالنسبة للنصوص التى من شأنها إلغاء الجرائم أو العقوبات ، أو تخفيف العقوبات القائمة ، وكذلك النصوص التى تقرر وجها للإباحة أو لامتناع العقاب . فهذه النصوص جميعا لصالح المتهم . ولهذا يجوز فيها القياس فى المجال الجنائى<sup>(٢)</sup> . وهو ما نرى الأخذ به فى المجال التأديبى ، لاتحاد الأسباب الداعية لهذا المبدأ فى المجالين .

## المبحث التاسع

### شرعية آثار العقوبة

لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية منصوص عليها ، على وجه يتعدى أثره الى ما يعتبر عقوبة أخرى غير منصوص عليها فى القانون .

فالمشرع قد حدد العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها . وعلى هذا فلا يجوز انزال عقوبة منها متى تعدى أثرها الى ما يعتبر جزءا آخر لم يرد بشأنه نص فى القانون .

---

(١) محكمة القضاء الادارى ، الدائرة الاستئنافية ، س ١ ص ١٠٤ .

(٢) د. على راشد ، دروس فى القانون الجنائى ، طبعة ١٩٦٠ .

ص ٤٩ .

— د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام .

طبعة ١٩٦٤ ص ٧٣ ب ٤٢ .

ذلك أن الجزاء الإداري شأنه في ذلك شأن الجزاء الجنائي ،  
لا يوقع بغير نص (١) . والعبرة دائما في ذلك ما يختص بالجزاءات أن  
تكون مطابقة للقانون ، سواء في ذلك ذات العقوبة الموقعة أو آثارها  
المرتبة عليها . فإذا تجاوزت العقوبة تلك الحدود فإنها تكون على  
خلاف القانون (٢) .

وترتبط على هذا ، فقد قضى بأن عقوبة خفض الدرجة إذا  
ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتيجتها نقل الموظف  
المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين تكون  
مخالفة للقانون متعينة الإلغاء (٣) . وقضى أيضا — في ظل القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — بأن مجازاة الموظف  
الذي يشغل الدرجة السادسة الفنية العالية ، بخفض درجته الى  
الدرجة السابعة يعتبر جزءا باطلا لأن نهاية درجات الكادر الفني  
العالي طبقا للقانون المشار اليه كانت الدرجة السادسة ، وخفض  
درجة الموظف الى الدرجة السابعة يعنى نقله الى الكادر المتوسط ،  
وبالتالي فإن العقوبة تتضمن أيضا عقوبة خفض الكادر وهو ما لم  
يرد به نص في التشريع (٤) .

---

(١) ولا عبرة بالقبول بأن المحكمة اذا التزمت عقوبة معينة وانزلتها  
بالموظف ، فإن حكمها لا يعيبه شيء ما حتى لو انصرفت حكمها بطريق غير مباشر  
الى ما يعتبر جزءا آخر لم يرد بشأنه نص .

(٢) ع.١ ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٥٣٢  
ب ٦٥ .

— ع.١ ١٥٠٧ لسنة ٦ في ١٣/١/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .

(٣) الحكم المشار اليه في الهامش السابق .

(٤) ع.١ في ١٧/٦/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٤ .

## المبحث المباشر

## اسناد العقوبة ، الى النظام القانوني الواجب التطبيق

من المسلمات أن السلطة التأديبية ، يتعين عليها أن تلتزم في مهمتها ، النظام التأديبي وضوابطه ، وتستند الى هذا النظام ، لدى تكييفها القانوني للفعل المنسوب الى المتهم ، ولدى تقديرها الجزاء المناسب . ذلك أن هذا النظام ، هو الواجب التطبيق في هذا الخصوص . وليس غيره من الأنظمة ، كالنظام الجنائي — ومن ثم فإنه ينبغي عليها ، اذا هي انتهت من وزن الأدلة الى ثبوت الفعل موضوع الاتهام ، أن تقيم الادانة على أساس رد هذا الفعل الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وأن تقيم وزنها للجزاء الذي توقعه على أساس التدرج بحسب درجة جسامته الذنب . أما ان سارت على السنن المتبع في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الاداري الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وإنما استعارت له وصفا جنائيا واردا في قانون العقوبات ، وعينت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذي استعارته ، ثم اختارت لهذا الفعل أشد الجزاءات التي يجيز قانون التوظيف توقيعها بمقولة ان هذا الجزاء هو الذي حدده القانون لهذا الفعل ، أنها ان فعلت ذلك كان الجزاء المقضى به معيبا لأنه بنى على خطأ في الاسناد القانوني . فهذا الجزاء وان كان من بين الجزاءات التي أجاز قانون التوظيف توقيعها الا أنه أسند الى نظام قانوني آخر غير النظام القانوني الواجب التطبيق<sup>(١)</sup> .

(١) ١١٣٦ ع ١ لسنة ٨ في ٨/١٢/١٩٦٢ ( ١٠ سنوات ) ص ١٠٢٣ .

ب ٧٣٣ .

— امع ٧٣٣ لسنة ٧ في ١١/١١/١٩٦١ ، بن ٧ ص ٢٧ ب ٣ .



## المبحث الحادى عشر عدم شرعية الجزاءات المقنعة

لقد أسلفنا ، أن الجزاءات التأديبية ، يحددها المشرع حصرا •  
ولا جزاء بغير نص •

ومع هذا ، فقد تحتال الادارة ، وتنحرف بسلطتها فتجعل من  
الاجراءات الادارية المقررة أصلا لصالح المرفق ، وسيلة للعقاب ،  
فتلحق الأذى بالعامل على وجه قد يكون أشد وقرا وأنكى أثرا من كثير  
من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانونا • ولهذا تعتبر هذه  
الاجراءات — على هذا النحو — فى حقيقتها جزاءات تأديبية مقنعة ،  
لأنها تخفى فى ثناياها معنى الجزاء والايذاء • مثال ذلك نقل العامل  
الى وظيفة أدنى من وظيفته فى الدرجة أو المستوى ، أو الى جهة نائية  
بقصد التنكيل به (١) • أو تدبیه الى وظيفة أدنى (٢) ، أو تأديبه تحت  
ستار عدم ترقيته بالاختيار (٣) •

والجزاء المقنعة ، باطل من وجهين : أولهما أنه ليس من بين  
العقوبات التى حددها المشرع ، والثانى أنه يوقع دون اتباع الاجراءات  
المقررة فى التأديب — كما يتضمن هذا الجزاء ، أيضا ، انحرافا  
بالسلطة ، لأن الادارة تنحرف بالاجراء الذى تتخذه عما خصص له  
هذا الاجراء أصلا ، كما أنه يخفى « غرضا » عقابيا على خلاف  
ما يبدو من ظاهره ••

وستفصل القول فى هذا كله ، حيث نفرد بابا خاصا للحديث عن  
العقوبات التأديبية المقنعة •

---

(١) ا.ع. فى ١٩٥٦/٦/٢٣ : س ١ ص ٩٢٤ ب ١١٢ •  
— ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٦ ، س ٩ ص ١٧٦ ب ١٣٧ •  
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٢ ، س ٩ ص ١٧٣ ب ١٣١ •  
(٣) ق.أ. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ ، س ٦ ص ١٢٥٩ ب ٥٦٥ •



## الفصل الثاني

### عدم ازدواج العقوبة التأديبية عن الفعل الواحد

( ٢٧ ) سنقسم هذا الموضوع الى ثلاثة مباحث • فنتحدث في المبحث الأول عن القاعدة العامة في هذا الشأن ، ونوضح في المبحث الثاني ضوابطه ، ونرى في الثالث ما إذا كان يجوز الجمع بين المسائلة التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبي •

#### المبحث الأول

#### القاعدة العامة في حظر ازدواج العقوبة

( ٢٨ ) من المبادئ القانونية المستقرة ، عدم جواز العقاب عن الواقعة الواحدة الا مرة واحدة (١) •

وهذا مبدأ مسلم فقها وقضاء وتشريعا ، في جميع المجالات العقابية ، سواء كانت جنائية أو تأديبية •

وقد التزمت محكمة القضاء الاداري هذا المبدأ ، منذ انشاء مجلس الدولة • كما التزمته أيضا المحكمة الادارية العليا ، حيث قضت بأنه لا تجوز معاقبة العامل عن الذنب الاداري الواحد مرتين ، بجزائين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما ، أو بجزائين لم يقصد المشرع اعتبار أحدهما تبعا للآخر • وهذا من البداهات التي تقتضيها العدالة الطبيعية ، ومن الأصول المسلمة في القوانين الجزائية (٢) •

---

(١) ق.أ. رقم ١٧٣٩ لسنة ٧ في ١٤/٦/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ط ٣٨٨٠ ب ٢٥٥٩ •

(٢) أ.ع ٦٨٦ لسنة ٣ في ١٤/١٢/١٩٥٧ •  
— أ.ع ١ لسنة ١ ( دمشق ) في ٢١/٩/١٩٦٠ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ •

— أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ في ١٢/١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ •

( م ٤ — عقوبات تأديبية )

ومن ثم فإنه أيا كانت طبيعة الجزاء التأديبي الذي وقع أولا ، فإنه يجب ما عداه ، مادام قد وقع بالفعل طبقا للأوضاع القانونية الصحيحة (١) . وتطبيقا لذلك ، فقد قضي بأنه إذا وقع جزاء على الموظف عن فعل ارتكبه فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عليه ، عن السلوك ذاته ، مادام هو عين الجريمة التأديبية (٢) .

كما قضي بأنه إذا بان من مطالعة صحيفة جزاءات الموظف ، أنه وقع عليه جزاء بخصم يومين من مرتبه لانقضاءه عن العمل يومي ٢٧ ، ٢٨ من يناير سنة ١٩٦٠ . وهذه الواقعة هي ذات ما تضمنته التهمة الثالثة من التهم التي قُدم من أجلها إلى المحكمة التأديبية في الدعوى الراهنة ، ومن ثم فإنه ما كان يجوز أن تعاقب المحكمة المذكورة هذا الموظف عن تلك التهمة لأنه سبق أن جُوزى عنها (٣) .

وقضي أيضا بأنه مادام القرار الصادر من الجهة الإدارية بالجزاء عن المخالفة ، قد أضحي حصينا من السحب ، فلا يكون ثمة محل لاعادة محاكمة العامل عن ذات المخالفة (٤) .

وإذا كان لا يجوز معاقبة العامل عن المخالفة التأديبية مرتين ، فإنه لا يصح أيضا أن يجمع القرار أو الحكم أكثر من عقوبة عن هذه المخالفة ، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية التي يجيز المشرع .

---

(١) أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ في ١٢/١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٨٨ : ٨٢٠ ب .

— أ.ع ١ لسنة ١ ( دمشق ) في ٢١/٩/١٩٦٠ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .

(٢) أ.ع ٦٨٦ لسنة ٣ في ١٤/١٢/١٩٥٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٨٧ : ٨١٩ ب .

(٣) أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ في ١٢/١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٨٨ : ٨٢٠ ب .

(٤) ت. التربية والتعليم في الدعوى ٤٧ لسنة ٢٣/٢/١٩٥٩ .  
— ت. الشئون الاجتماعية ، في الدعوى ٨٥ لسنة ١ ق في ٢٢/٦/١٩٥٩ .

الجمع فيها بين عقوبتين ، مثال ذلك أن المشرع قد نص في المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ( الملغى ) على عقوبة « خفض المرتب » ثم على عقوبة « خفض الدرجة » . وظاهر أنه لا يجوز الجمع بين هاتين العقوبتين ، وفقا للأصل العام مادام لا يوجد نص تشريعي صريح يجيز ذلك . ولهذا ، وبالنظر الى أن المشرع أراد أن يجمع بين هاتين العقوبتين ، استثناء من الأصل العام ، فقد اضطر المشرع الى النص صراحة على ذلك ، حيث نص أيضا في المادة ٨٤ سالفه الذكر على عقوبة « خفض المرتب والدرجة » . وتعتبر العقوبتان في هذه الحالة — أي حالة الجمع بينهما بمقتضى النص — عقوبة واحدة أوردها المشرع على هذا الوجه (١) .

وهو ما فعله المشرع أيضا في المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة وفي المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، حيث نص على عقوبة « خفض الأجر في حدود علاوة » ثم على عقوبة « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » ثم جفّع بين العقوبتين في بند واحد بوصفهما عقوبة واحدة حيث نص على « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » .

ومن جهة أخرى ، فإن المقرر أيضا أن الشخص اذا ارتكب فعلا يكون عدة جرائم ، أو جملة أفعال مرتبطة بعضها ببعض من أجل غرض واحد ، فاته لا يعاقب تأديبيا عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة . بل يعاقب بعقوبة واحدة على الفعل المكون للجريمة الأشد (٢) .

(١) ١٠٤٧٧ لسنة ٢٣ في ١٦/٢٨/١٩٧٨ .

(٢) ١٠٤٧٧ لسنة ٢٣ ( ملغى ) في ١٦/٢٨/١٩٧٨ ، س ٥ ص ٣٠٣ .

## المبحث الثاني

### ضوابط مبدأ عدم ازدواج العقوبة التأديبية ومقتضاه

ان المحذور هو توقيع عقوبتين ، تأديبيتين ، أصليتين ، لم يجز المشرع الجمع بينهما ، عن مخالفة واحدة • ومؤدى هذا ، أنه لا يعتبر ازدواجا أو تكرارا للعقوبة في الأحوال الآتية : —

#### أولا : العقاب عن الجريمة المستمرة :

من المقرر أنه يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن الجريمة المستمرة ، دون أن يعتبر ذلك تكرارا للعقوبة • بمعنى أنه إذا عوقب العامل بعقوبة معينة عن جريمة معينة • ثم استمر — بعد توقيع هذه العقوبة — في ارتكاب الجريمة ومقارفتها ، فإنه يعتبر مرتكبا لجريمة جديدة تالية للعقوبة الموقعة عليه • ومن ثم تجوز مجازاته بعقوبة جديدة عن هذه الجريمة اللاحقة •

وهذا المبدأ مقرر في المجال التأديبي ، كما هو مقرر أيضا في المجال الجنائي (١) •

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن استمرار الموظف في إهماله أو إخلاله بواجبات وظيفته — على الرغم من توقيع جزاء عليه عن هذا الإهمال أو الإخلال في تاريخ سابق — فإن ذلك يشكل مخالفة تأديبية جديدة يجوز مجازاته عنها مرة أخرى دون التصدي بسبق توقيع الجزاء الأول متى كان هذا الجزاء عن إهماله في واجبات وظيفته حتى تاريخ سابق على ذلك • وهذا من البداهة التي لا تحتاج إلى تبيان ، وهو الأصل المسلم كذلك بالنسبة إلى الجرائم المستمرة في مجال

---

(١) راجع كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » — في الباب الخاص بشرح تقسيم الجرائم إلى وقتية ومستمرة واختلافات الجريمة المستمرة عن الجريمة المتتابعة أو المتلاحقة الأنواع وأهمية التفرقة بين الجريمة الوقتية والجريمة المستمرة •



القانون الجزائي ، والقول بغير ذلك يخل بالأوضاع ويعطل سير المرافق العامة ويشجع الموظفين على الاستمرار في الإخلال بواجبات وظائفهم بحجة سبق توقيع جزاء حتى تاريخ معلوم<sup>(١)</sup> .

وظاهر أن الاستمرار في ارتكاب الجريمة أو المخالفة — الذي يستوجب توقيع جزاء آخر — هو الذي يحدث بعد توقيع الجزاء الأول أو السابق ، وليس قبل ذلك<sup>(٢)</sup> .

فالقرّر أن الجزاء الأول أو السابق ، يكون عن جميع الأفعال أو الحالة التي صدر من أجلها ، وحتى تاريخ صدوره<sup>(٣)</sup> . وبهذا قضت أيضا محكمة النقض في المجال الجنائي ، حيث قالت بأن محاكمة الجاني عن جريمة مستمرة ، تشمل جميع الأفعال أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى وحتى صدور حكم بات فيها<sup>(٤)</sup> .

**الفرق بين الجريمة المستمرة استمرارا مطردا ، والجريمة المستمرة استمرارا متجددا أو متتابعا :**

ان الجريمة المستمرة ، هي الجريمة التي اذا بدأت حالة الاستمرار فيها انطلقت بذاتها ، وبقيت دون أن يحتاج بقاؤها الى تدخل جديد من الجاني أو المخالف ، كالبناء خارج خط التنظيم ، فكلما بقى البناء قائما فالجريمة مستمرة استمرارا ثابتا مطردا .

أما الجريمة المستمرة استمرارا متجددا أو متتابعا فهي التي يلزم لبقاء حالة الاستمرار بعد قيامها ، تدخل ارادة الجاني في صورة متجددة كجريمة حبس شخص بدون وجه حق .

---

(١) ع.أ ٦٨٦ لسنة ٣ في ١٤/١٢/١٩٥٧ .  
— ع.أ ١٦٩ لسنة ٥ في ١٦/٥/١٩٥٩ ، س ٤ ص ١٢٩٢ ب ١١٢ .  
— ع.أ ١ لسنة ٦ في ٢١/٩/١٩٦٠ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .  
(٢) ذات الأحكام المشار إليها في الهامش السابق .  
(٣) ق.أ ٢٥٦٤ لسنة ١٦ في ٩/٥/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ١٤٨ ب ٩٠ .  
(٤) نقض ١٤/١١/١٩٦٦ تبويب جنائي ، س ١٧ عدد ٣ ص ١٠٩٤ .

وتبدو أهمية هذه التفرقة بين الجريمتين ، بصفة خاصة فيما يتصل بقوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة لأعمال أو وقائع لاحقة على الحكم : فمن حوكم عن جريمة مستمرة ابستمرازا ثابتا مطردا ، لا تجوز محاكمته مرة أخرى عن ذات الجريمة ولمجرد بقاء حالة الاستمرار بعد الحكم فترة من الزمن مهما طالت . أما من حوكم عن جريمة مستمرة استمرارا متتابعا أو متجددا فان الحكم الصادر عليه في شأنها لا يمنع من إعادة محاكمته بعد ذلك عن نفس حالة الاستمرار اذا تجدد قيامها بعد الحكم . ذلك أن هذه الحالة تعتبر في وضعها الجديد جريمة أخرى منفصلة عن تلك التي حوكم الجاني من أجلها ما دام الجاني قد تدخل بنفسه في العمل على تجديد حالة الاستمرار . فالعبرة إذن في الاستمرار هي بتدخل ارادة الجاني في الفعل المعاقب عليه تدخلا متتابعا متجددا (١) .

**ثانيا : ان بطلان الجزاء التاديبى لعيب في الشكل أو الإجراءات أو الاختصاص — وليس لعيب موضوعي كعدم صحة التهمة والغاء هذا الجزاء قضائيا ، أو سحبه اداريا ، لا يمنع من إعادة مسائلة المصامل على الوجه الصحيح ، وتوقيع الجزاء على المصامل .**

ولا يعتبر ذلك ازدواجا في الجزاء لأن الجزاء الأول اعتبر كأن لم يكن (٢) .

ويلاحظ أنه اذا كان الالغاء أو السحب بناء على طعن أو تظلم من العامل ، فلا يجوز لدى إعادة توقيع الجزاء تشديد هذا الجزاء ، لأن المسلم أن الطاعن أو المتظلم لا يجوز أن يضار بطعنه أو بتظلمه .

---

(١) ق ١٠ ٢٥٦٤ لسنة ١٩ في ١٩٦٧/٥/٩ (مجموعة الثلاث سنوات ) ص ١٤٨ ب ٩٠ .

(٢) أ.ع ١٢٦٥ لسنة ٧ في ١٩٦٥/١/١٦ .

**الثالثا : توقيع عقوبة على الموظف بمعرفة السلطة التأديبية في الجهة التي يعمل بها ، لا يمنع من مجازاته عن ذات الواقعة بمعرفة النقابة التي يتبعها وتوقيع احدي العقوبات المنصوص عليها في قانون النقابة .**

ولا يعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة ، لاختلاف كل من العقوبتين ومجالها — وتطبيقا لذلك فقد قضى بان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة الأطباء ، قد نظم في بابه الخامس ، النظام التأديبي لأعضاء هذه النقابة ، بما لا يحول دون اختصاص السلطات التأديبية المنصوص عليها في قوانين العاملين في تأديب الأطباء الخاضعين لهذه القوانين بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها خارج نطاق عملهم متى كانت هذه المخالفات تشكل مسلكا معيناً ينعكس على سلوكهم العام في مجال وظائفهم ، وذلك دون اخلال بحق النقابة في النظر في أمرهم عن هذه المخالفات وتوقيع الجزاءات المنصوص عليها في قانون النقابة والتي تتلاءم مع صفتهم النقابية<sup>(١)</sup> .

#### **رابعا : جواز الجمع بين عقوبة تأديبية ، واخرى جنائية :**

وذلك لأن المحذور ، هو الجمع بين عقوبتين أصليتين تنتميان الى نظام عقابي واحد . ومادام ذلك ، ومادام أن النظام التأديبي ، مستقل بأوضاعه واجراءاته وعقوباته عن النظام الجنائي ، فان من المسلمات جواز الجمع بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية عن ذات الفعل . ذلك أن هذا الفعل قد يشكل في ذات الوقت ، جريمة تأديبية واخرى جنائية ، بل قد يتضمن أيضا جريمة مدنية .

مثال ذلك ، اختلاس العامل أموالا مملوكة للجهة التي يعمل بها .... ففي هذه الحالة تجوز معاقبته تأديبيا ، وجنائيا ، كما يجوز الرجوع عليه مدنيا .

---

(١) أ.ع. رقم ١٠٥٤ لسنة ٢٠ في ٢٨/١٢/١٩٧٩ .

**خامسا : لا يعتبر ازدواجا للمقوبة ، فصل العامل من الخدمة ، كإثر للحكم عليه جنائيا في جريمة ويعقوبة تستوجب ذلك الفصل بقوة القانون :**

فهذا الفصل يقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، تطبيقا لنص الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة السابعة من المادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

**سادسا : لا يعتبر تكرارا للمقوبة ، الجمع بين عقوبة تأديبية أصلية وأخرى تأديبية تبعية :**

فالعقوبة المتبعية ، ليست عقوبة مستقلة قائمة بذاتها . وإنما هي تابعة للعقوبة الأصلية ، تتبعها وتقوم معها . وهي تقع بقوة القانون دون ما حاجة الى النص عليها في القرار أو الحكم التأديبي .

مثال ذلك ، حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبي ، كما هو مقرر في المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام .

**سابعا : فصل العامل — لعدم الصلاحية ، أثناء فترة الاختبار — ليس عقوبة تأديبية :**

وبالتالي فإن استناد هذا الفصل الى صحيفة الجزاءات الموقعة على العامل بسبب أخطائه في أعمال وظيفته ، لا يعتبر ازدواجا في العقوبة (١) .

**ثامنا : خصم راتب العامل عن مدة انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر ، لا يمنع من مجازاته تأديبيا عن هذا الانقطاع . ولا يعتبر ذلك ازدواجا في العقوبة (٢) :**

وهذا من المسئمتات فقها وقضاء . وذلك لأن الأجر مقابل العمل ، ومادام أن العامل لم يعمل خلال مدة انقطاعه بدون إذن أو عذر ،

---

(١) أ.ع. ٢٧٢ لسنة ٧ في ١٩٦١/٦/٢٤ ، س ٦ ، ١٣٠٨ ب ١٥٨ .

— أ.ع. في ١٩٦٣/١/٢٦ ، س ٨ ص ٥٨٤ ب ٥٤ .

— أ.ع. في ١٩٥٧/٤/١٣ ، س ٢ ص ٩٢٤ ب ١٩٦ .

(٢) ت. التربية والتعليم ٢٦ لسنة ١ في ١٩٦٠/١/٦ .



فبانه لا يستحق أجرا عن هذه المدة • وهذا لا يمنع من اعتبار هذا الانقطاع مخالفة إدارية تستوجب مساءلته تأديبيا عنها ، وتوقيع الجزاء المناسب عليه بسببها •

**تاسعا : ليس ثمة ما يمنع السلطة التأديبية ، من أن تقرر الجزاء التأديبي ، بإجراء أو ملاحظات أو توجيهات ، ما دامت لا تعتبر في ذاتها عقوبة تأديبية صريحة أو مقنعة ، وما دامت تستهدف المصلحة العامة ومصلحة المرفق :**

مثال ذلك أن تنوه في القرار أو الحكم الصادر بالجزاء عن الأسباب التي ساعدت على ارتكاب المخالفة ، وما يجدر عمله للملافتها مستقبلا • أو أن تشير بنقل المخالف الى عمل آخر ، أو عدم قيامه بأعمال معينة<sup>(١)</sup> • أو أن تحذر العامل من العودة الى المخالفة •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا جوزى العامل بعقوبة « خفض الوظيفة والمرتب » مع انذاره بالفصل من الخدمة ، فإن « الانذار » في هذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتالي لا يأخذ حكمه : اذ لا يستتبع أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الانذار وهي

أخف الجزاءات على المدعى بعد أن وقعت عليه عقوبة خفض الوظيفة والمرتب معا وهي من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة • والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معناها اللغوي ، وهو التحذير من مغبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلا • وبناء عليه لا يكون ثمة تعدد في الجزاءات التأديبية<sup>(٢)</sup> •

---

(١) ومع هذا فقد ينطوي النقل — سواء كان اجراء منفردا أو مقترنا بتوقيع جزاء تأديبي — على عقوبة تأديبية مقنعة ومن ثم تسقط هذه العقوبة المقنعة باطلا وسنعود الى تفصيل ذلك •

(٢) ع. ١٧٧ لسنة ٢٣ في ١٩٧٨/١/٢٨ •

ومع ذلك فقد قضى بأنه لا يجوز مجازاة الموظف عن ذات التهمة بالخصم من مرتبه ويانذاره ، والا اعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة ( ق. ١٠٢ لسنة ١٧ في ١٩٦٥/١/١٣ ) •

— ويلاحظ أن الحكم الوارد بالمقتن ، أحدثت وأنه صادر من المحكمة الادارية العليا التي تعقب على احكام محكمة القضاء الاداري •

كما قضى بأنه اذا تضمن القرار التأديبي ، تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فإنه — فضلا عن أن ذلك لا يتضمن نوعا من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيهها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التى تقتضى توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات ، وهو توجيه حميد ، لاشك ، يدخل فى نطاق السلطة التقديرية التى تنفرد بها الادارة دون معقب عليها<sup>(١)</sup> .

**عاشرا : من المسلمات ان تآثر تقرير كفاية العامل ، وخفضه ، بسبب العقوبات التأديبية الموقعة عليه ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة عن فعل واحد او عن ذات الافعال التى سبق ان جوزى من اجلها :**

وقد ثبت القضاء الادارى على هذا ، حيث يقول أنه لا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هى اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ، مادام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التأديب ، اذ ليس المناط فيه هو عقاب الموظف على ما اقترفه ، وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وهذا يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصاحبة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف<sup>(٢)</sup> . وسنعود الى تفصيل ذلك لدى الحديث عن آثار الجزاءات التأديبية على التقرير السرى .

---

(١) ع.١ ٧٥٨ لسنة ٣ فى ٤/٤/١٩٥٩ .

(٢) ع.١ ٣٩٩ لسنة ٧ فى ٢٠/١٢/١٩٦٤ و ٢٥٢٤ لسنة ٦ فى ٢١/٦/١٩٦٤ و ١٢٢٣ لسنة ٧ فى ٢٢/١٢/١٩٦٢ و ٣٦٢ لسنة ٧ فى ١٢/٤/١٩٦٣ (مجموعة العشر سنوات) ص ١٧٨٩ و ١٧٩٢ و ١٧٩٣ ، ١٧٩٧ . على التسوالى .

### المبحث الثالث

مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي  
بالنسبة للموظف

#### ٢٩ — تقسيم المبحث :

سنرى في هذا المبحث ، ما اذا كانت الاجراءات التأديبية من شأنها أن تمنع فصل العامل بغير الطريق التأديبي •

كما سنرى — من الجهة الأخرى — ما اذا كان فصل العامل بغير طريق التأديب ، يمنع أن تتخذ في شأنه بعد ذلك أية اجراءات تأديبية أو أن توقع عليه عقوبة تأديبية ، عن ذات الأسباب التي فصل من أجلها وسنتناول ذلك في مطلبين على النحو التالي : —

#### المطلب الأول

هل الاجراءات التأديبية ، تمنع من اصدار قرار جمهوري بفصل  
العامل المتهم بغير الطريق التأديبي ؟؟

نفترق في هذا الشأن ، بين ثلاث حالات ، وذلك على النحو  
التالي :

الحالة الأولى : اذا كانت الاجراءات التأديبية ، لم تصل الى حد  
اقامة الدعوى التأديبية فعلا امام المحكمة التأديبية :

في هذه الحالة ، مادامت أوراق الاتهام لم تودع سكرتارية  
المحكمة التأديبية ، وبالتالي لم ترفع الدعوى ولم تتصل بهذه  
المحكمة ، فان المسلم — فقها وقضاء — أن للجهة الادارية أن تستصدر  
قرارا جمهوريا بفصل العامل المذكور بغير الطريق التأديبي ، ولو عن  
ذات الأفعال التي كانت موضع الاجراءات التأديبية ، مادام يوجد  
مبرر قانوني لهذا الفصل •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن جهة الادارة اذا كانت قد رأت في بداية الأمر ، احالة الأوراق التي النية الادارية لمباشرة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أى إجراء من النية الادارية ، قامت الادارة باستعس حسبها المحول لها ، وذلك باصدار قرار جمهورى بمحسّل الموظف بغير طريق التأديب ، قبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية ، ومن ثم فلا يجوز القول في هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، وذلك لأنه وقت أن وضع تقرير الاتهام لم يكن المتهم من عداد موظفى الحكومة بل كانت خدمته قد انتهت بالقرار الصادر بفصله •

#### **الحالة الثانية : اذا كانت الدعوى التأديبية ، قد أقيمت فعلا ضد العامل ، امام المحكمة التأديبية :**

لقد اختلف الفقه والقضاء — قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى — حول ما اذا كان يجوز للادارة أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى ، بعد أن أحيل فعلا للمحكمة التأديبية : —

١ — لقد ذهب رأى الى القول بجواز ذلك • وأيدته المحكمة الادارية العليا في بعض أحكامها ، وعطلت ذلك بقولها بأن صدور قرار جمهورى بفصل العامل بغير الطريق التأديبى ، أثناء محاكمته تأديبيا ، لا يعتبر اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبى على ما سلف بيانه ليس جزاء وانما هو مجرد إجراء تخوله القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها ، ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العامل تأديبيا ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المادة الثانية



الذى استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي والذي يقضى بعدم جواز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية<sup>(١)</sup> .

٢ — ذهبت أحكام أخرى — حتى قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — الى عدم جواز الفصل بغير الطريق التأديبي، بعد رفع الدعوى التأديبية واتصالها بالمحكمة التأديبية :

فقد حدث أن أقيمت دعوى تأديبية ضد موظف أمام المحكمة التأديبية المختصة ، وأثناء نظر الدعوى ، صدر قرار جمهوري بفصل الموظف بغير الطريق التأديبي . فطعن هذا الموظف أمام محكمة القضاء الاداري في قرار فصله استنادا الى القول بأن هذا القرار باطل وما كان يجوز أن يصدر أثناء محاكمته تأديبيا . وردت الجهة الادارية بقولها ان الفصل بغير الطريق التأديبي ، ليس جزاء ، وأنه يفترق عن الفصل التأديبي ، ولذلك فان احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية واقامة الدعوى ضده لا تمنع الجهة الادارية — على حد قولها — من فصله بغير الطريق التأديبي . واستندت الجهة الادارية في دفاعها الى حكم صادر من المحكمة الادارية العليا .

وقد رفضت محكمة القضاء الاداري دفاع الحكومة سالف الذكر، وقضت بالغاء قرار فصل المدعى بغير الطريق التأديبي . وقالت في أسباب حكمها : « من حيث انه لا وجه لاستناد الجهة الادارية الى حكم المحكمة الادارية العليا رقم ١٠٧٦ لسنة ٧ ق الصادر بجلسة ٢٢/١٢/١٩٦٢<sup>(٢)</sup> ، وذلك لأن وقائع الدعوى التي صدر فيها هذا

(١) ع.١ ٨٢ لسنة ١٣ في ١٩/١/١٩٧٤ .

(٢) هذا الحكم منشور في مجموعة المحكمة الادارية العليا ، السنة الثامنة صفحة ٣١٥ ب ٢٩ .

الحكم تختلف عن وقائع الدعوى الماثلة : فالواضح من الحكم المشار إليه أن قرار الفصل بغير الطريق التأديبي ، قد صدر قبل إقامة الدعوى التأديبية ، وقد حرصت المحكمة الإدارية العليا على توضيح هذه الحقيقة حيث ذكرت في أسباب حكمها : « بأن جهة الإدارة إذا كانت قد رأت في بداية الأمر إحالة الأوراق إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أي إجراء من النيابة الإدارية قامت باستعمال حقها المخول لها بالمادة ١٠٧ من المقاتون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأصدرت قرارا جمهوريا في ٢٩/٩/١٩٥٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب ، وقبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية ، ما جاز القول في هذه الحالة بأن الإدارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، ذلك أنه وقت أن وضع تقرير الاتهام في ٩/١١/١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفي الدولة » ومن ثم فإن الاستناد إلى هذا الحكم للقول بأن إقامة الدعوى التأديبية لا تمنع جهة الإدارة من فصل الموظف — المقامة عليه هذه الدعوى — بغير الطريق التأديبي ، هذا الاستناد غير سديد ومخالف لهذا الحكم . بل إن الأقرب إلى الاستخلاص من هذا الحكم ، هو أنه إذا أقيمت الدعوى التأديبية فعلا ضد الموظف واتصلت على هذا النحو بولاية المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الإدارية — بعد ذلك وقبل أن تفصل المحكمة التأديبية في الدعوى — أن تفصل هذا الموظف بغير الطريق التأديبي . وهذا ما قرره الفقه ونادى به . وهو أيضا ما قضت به صراحة محكمتنا الإدارية العليا بقولها : « جرى قضاء هذه المحكمة على أنه بإحالة العامل إلى المحكمة التأديبية ، تصبح المحكمة المذكورة هي المختصة دون غيرها بالنظر في أمره تأديبيا ، وأي قرار يصدر من الجهة الإدارية أثناء محاكمته ، ويكون من شأنه غصب سلطة المحكمة أو سلب ولايتها في تأديبه ، فإنه يكون منعدما وينحدر إلى مجرد عمل مادي لا تلحقه أية ضمانات » . وقد قنن المشرع هذا المبدأ الذي نادى به الفقه وجرى عليه القضاء ، حيث نص في المقرة الثالثة :

من المادة الثامنة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن العمل  
بغير الطريق التأديبي، على أنه : « لا يجوز الالتجاء الى الفصل  
بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام  
المحكمة التأديبية » . ومن حيث انه لذلك ، وما دام قرار فصل  
المدعى بغير الطريق التأديبي ، قد صدر بعد أن أقيمت ضده فعلا  
ثلاث دعاوى تأديبية أمام المحكمة التأديبية ، فان هذا القرار يكون  
قد صدر بالمخالفة للقانون ، ويتعين الحكم بالغائه وما يترتب على  
ذلك من آثار (١) .

### **وما استندت اليه محكمة القضاء الإداري ، بخصوص حكم المحكمة الإدارية العليا ، صحيح :**

ذلك أن هذه المحكمة — أي الإدارية العليا — قد قضت بأنه  
باحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ، تصبح المحكمة التأديبية هي  
المختصة دون غيرها بالنظر في أمره تأديبيا ، وأى قرار يصدر من  
الجهة الإدارية أثناء محاكمته ويكون من شأنه غصب سلطة المحكمة  
أو سلب ولايتها في تأديبيه ، هو قرار منعدم ينحدر الى مجرد عمل  
مادى لا تلحقه حصانة — وخاضت المحكمة ( الإدارية العليا ) من ذلك  
الى القول بأنه لا يجوز للجهة الإدارية — بعد اقامة الدعوى  
التأديبية — أن تقبل استقالة الموظف أو تعتبره مستقيلا (٢) .  
وبالتالى ، فانه من باب أولى ، لا يجوز فصله بغير الطريق التأديبي  
في مثل هذه الحالة .

وقد أخذ المشرع بوجهة النظر الأخيرة ، حيث نص عليها في  
المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر .

---

(١) حكم محكمة القضاء الإداري دائرة الجزاءات في الدعوى رقم  
١١٤٦ لسنة ٢٣ بتاريخ ١٩٧٥/٣/٦ .  
(٢) ١٠٢ لسنة ١٥ في ١٩٧٢/١٢/٩ .

**الحالة الثالثة :** اذا انتهت المحاكمة التأديبية ، بمجازاة العامل بغير عقوبة الفصل أو الإحالة الى المعاش ... هل يجوز في هذه الحالة ، اصدار قرار جمهوري بفصل هذا العامل ، بغير الطريق التأديبي :

لقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن كلا من الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير الطريق التأديبي ، له نطاقه القانوني الخاص به ، ووصفه الذي يتميز به . فلا تمنع المحاكمة التأديبية ، والحكم على الموظف بعقوبة غير الفصل ، جهة الادارة من استعمال حقها في الفصل بغير الطريق التأديبي متى قام على سببه المبرر له . ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وعلى الأحكام الصادرة منها ، لأن الفصل غير التأديبي ليس جزاء ، وانما هو اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تجد فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها(١) .

ومؤدى هذا ، هو أن للادارة — ممثلة في رئيس الجمهورية — أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبي ، ولو بسبب ذات الوقائع التي سبق أن جوزى عنها تأديبيا . ولا يعتبر ذلك تكرارا للجزاء مادامت الادارة ترى أن حسن سير المرفق يقتضى الاستغناء عن العامل(٢) . أى أنه يمكن في هذه الحالة ، الجمع بين العقوبة التأديبية وبين الفصل بغير الطريق التأديبي ، ولا يعتبر ذلك خروجاً على قاعدة تعدد العقوبات عن ذات الفعل(٣) .

---

(١) ١٠٧٦ ع.١ لسنة ٧ في ٢٢/٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٢١٥ ب ٢٩ .

(٢) د. محمود حلمي ، ثنئون العاملين ص ٣٩٧ .

(٣) ١٠٧٦ ع.١ في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٢٨٣ .

— ١٠٧٦ ع.١ في ١٧/٥/١٩٥٨ ، س ٣ ص ١٢٣٦ ب ١٣٢ .



ولكننا نرى عكس ذلك في هذه الخصوصية : — بمعنى أنه إذا لم تحكم السلطة التأديبية بفصل العامل من الخدمة ، واكتفت بتوقيع عقوبة أخرى عليه ، فلا يجوز — من بعد — للإدارة أن تفصل العامل بأي طريق ولو بطريق غير التأديب ، عن ذات الوقائع التي حوكم تأديبياً من أجلها •

وأساس ذلك ، مستمد من قضاء المحكمة الإدارية العليا ذاتها : وهو أن الفصل بغير الطريق التأديبي ، يتساوى مع الفصل التأديبي ويلتقى معه من حيث الأثر ، أى من حيث انتهاء خدمة العامل جبراً عنه وبغير إرادته<sup>(١)</sup> •

وفضلاً عن هذا فإن الإدارة وقد سبق لها أن أحالت العامل الى المحكمة التأديبية أو السلطة التأديبية ، فإنها بذلك تكون قد تنازلت عن حقها في فصله بغير طريق التأديب ، ووضعت أمره وتقدير مدى صلاحيته في يد هذه السلطة • ولهذا ، فقد أحسن المشرع صنعا إذا نص في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بأنه لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي إذا كانت الدعوى بطلب الفصل ، قد رفعت أمام المحكمة التأديبية — وظاهر أن هذا النص عام مطلق فيحمل على عمومته ، ويجرى على إطلاقه • ومن ثم ، فما دامت الدعوى التأديبية ، قد رفعت ، فلا يجوز بعد ذلك ، فصل هذا العامل بغير الطريق التأديبي — سواء أثناء محاكمته تأديبياً أو بعد انتهاء محاكمته — عن ذات الوقائع أو الأسباب التي أحيل بسببها الى هذه المحاكمة •

---

(١) ع.١ رقم ٨٢ لسنة ١٣ في ١٩/٥/١٩٧٤ و ٦١٧ لسنة ١٣ في ٢٧/١١/١٩٧١ •

## المطلب الثاني

هل انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، يمنع السير  
في الإجراءات التأديبية ، أو توقيع عقوبة تأديبية ؟؟

**أولا : الفصل بغير الطريق التأديبي ، يمنع أن توقع بعده أية عقوبة  
تأديبية :**

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا ، حيث قالت انه ولئن كان  
الفصل بغير الطريق التأديبي ليس جزاء تأديبيا ، الا أنه يتفق مع  
الفصل التأديبي في أن كلا منهما يترتب عليه انتهاء خدمة العامل جبرا  
عنه وبغير ارادته . ومن ثم فإن من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية  
لا يسوغ أن توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبي ،  
ومن فصل تأديبيا لا يتصور أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية  
بفصله بغير الطريق التأديبي ، لأن الفصل لا يرد على فصل . وإذا  
كان الفصل من الخدمة هو أشد درجات الجزاء المنصوص عليها في  
نظم العاملين المدنيين بالدولة ، فلا يسوغ أن توقع معه — أيا كانت  
أدائه — عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب  
كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة  
الإدارية<sup>(١)</sup> .

**ثانيا : فصل العامل بغير الطريق التأديبي ، يمنع السير في إجراءات  
محاكمته تأديبيا :**

ذلك أنه مادام أن الفصل بغير طريق التأديب ، يمنع أن توقع  
بعده أية عقوبة تأديبية — كما سلف البيان — فلا يكون ثمة جدوى  
من السير في الإجراءات التأديبية بعد هذا الفصل .

ولهذا فقد قضى بأنه إذا صدر قرار بفصل الموظف بغير الطريق  
التأديبي فلا يجوز بعده السير في إجراءات المحاكمة التأديبية التي

---

(١) ٨٢ ع. ١ لسنة ١٣ في ١٩/١٧/١٩٧٤ و ٦١٧ لسنة ١٣ في

١٩٧٣/١٢/٢٧ .

تصبح غير ذات موضوع<sup>(١)</sup> كما قضى بأنه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبي مع الاحتفاظ بحقه في المعاش أو المكافأة فإن السير في اجراءات المحاكمة التأديبية لتوقيع أية عقوبة أصلية يصبح غير ذي موضوع ، ولا تسترد النيابة الادارية سلطتها في تحريك الدعوى التأديبية الا اذا ألغى قراره رئيس الجمهورية الصادر بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبي أو في حالة سحبه<sup>(٢)</sup> . ومن ثم يتعين الحكم بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية<sup>(٣)</sup> .

---

(١) أ.ع ١٠٧٦ لسنة ٧ في ١٢/٢٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣١٥ تب ٢٩ ومع ذلك : فقد كان هناك رأى يقول بأن الفصل بغير الطريق التأديبي لا يمنع من السير — أو استمرار السير — في الاجراءات التأديبية في مواجهة العامل المفصول ، وذلك على أساس أن الفصل بغير الطريق التأديبي لا يعتبر من قبيل الجزاءات التي حددها القانون وبالتالي فلا يؤثر في سير المحاكمة الجنائية أو التأديبية في مواجهة العامل المذكور ( راجع في هذا فتوى اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة س ٢١ و ٢٢ ص ٢١ ) .

(٢) أ.ع ٦١٧ لسنة ١٣ في ١١/١٧/١٩٧١ .

— حكم المحكمة التأديبية للمستوى الادارة العليا ، في الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ بجلسة ١٩٧٣/١/٦ .

(٣) حكم المحكمة التأديبية للمستوى الادارة العليا في الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ في ١٩٧٣/١/٦ ، المشار اليه .

## الفصل الثالث

### مبدأ شخصية العقوبة التأديبية (١)

ان هذا المبدأ ، يعنى أن هذه العقوبة لا تنال الا الموظف المسئول عن المخالفة الادارية ، دون غيره (٢) .

ومبدأ شخصية العقوبة — بصفة عامة — مقرر في جميع المجالات العقابية ، جنائية أو تأديبية ، ولو لم يوجد نص عليه : فهذا المبدأ ينبع من ضمير العدالة . « ولا تزر وازرة وزر أخرى » .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المسئولية التأديبية — شأنها في ذلك شأن المسئولية الجنائية — مسئولية شخصية : ومن ثم يتعين لادانة الموظف أو العامل ، ومجازاته اداريا ، في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل ايجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الادارية . أما اذا انعدم المأخذ على السلوك الادارى للعامل ، ولم يقع منه أى اخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها ، فلا يكون ثمة ذنب ادارى ، وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي عليه ، والا كان قرار الجزاء في هذه الحالة ناقدا لركن من أركانه هو ركن السبب (٣) ، كما قضى بأنه

---

(١) راجع في هذا أيضا ، باب نطاق الدعوى التأديبية من حيث المتهمين ، في كتابنا « الاجراءات التأديبية » .

(٢) ١٠٠ ع. ١ لسنة ١٦ في ١٩٧٢/٤/٩ ، س ١٧ ص ٤٠٥ ب ٦١ .

(٣) ١٠٠ ع. ٤ لسنة ٧ في ١٩٦٤/١١/١٤ ، س ١٠ ص ٢٨ ب ٤ —

وتتحصل وقائع الدعوى في أن ثلاثة تماثيل بحديقة الأريكة قد حدث بها تلف فاتهمت الجهة الادارية الثلاثة من عمال الحديقة قالت انهم تعاقبوا على حراسة هذه التماثيل يوم وقوع الحادث ، ولم تحدد واحدا من هؤلاء العمال الثلاثة ، بأنه هو الذى أهمل وان الحادث قد وقع في فترة حراسته بالذات ،



لما كان من المبادئ المستقرة ، مبدأ شخصية العقوبة ، ولم يثبت أن المدعى قد شارك بشكل أو بآخر في ارتكاب الوزر الذي اقترعه شقيقه . لذلك فإن الإدارة — وقد عاقبته بانتهاء خدمته بسبب جريمة شقيقه — تكون قد جانبها التوفيق وانحرفت عن الجادة ، ووقع قرارها باطلا (١) .

ومع هذا ، فإنه من الناحية الواقعية ، لا تقف آثار العقوبة عند شخص الجاني أو المخالف . بل قد تمتد لتصيب غيره أدبيا أو ماديا . وهذا يسرى في المجال الجنائي والتأديبي . فالعقوبة الجنائية أو التأديبية ، سيما إذا كانت في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، من شأنها أن تسيء إلى أسرة المخالف وذويه . كما أن العقوبة المالية — كالغرامة ، أو الخصم من المرتب ، أو غير ذلك — تؤثر على أسرة المخالف وعلى دخلها .

---

= ومع ذلك فقد جازت كلا من هؤلاء العمال الثلاثة بخمسة ثلاثة أيام من أجره ، وحملت كلا منهم بمبلغ ٥٠ جنيهًا يخصم من مرتبه . فطعن أحد هؤلاء العمال في القرار المذكور ، أمام المحكمة الإدارية المختصة ، فقضت بإلغاء هذا القرار ، فطعننت الجهة الإدارية في الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا ، وقد أيدت المحكمة الأخيرة الحكم للأسباب المشار إليها في المتن .

(١) ق. ١٠ ٨٧٨ لسنة ٢٦ في ٣١/١/١٩٧٤ .

## الفصل الرابع

ملاءمة العقوبة التأديبية ، للمخالفة التي ارتكبت

٣٠ - تقسيم البحث :

سنتحدث عن هذا الموضوع ، في بحثين وذلك على الوجه الآتى : -

**المبحث الأول :** قواعد عامة في مبدأ ملاءمة العقوبة التأديبية ،  
للمخالفة المرتكبة .

**المبحث الثانى :** أسباب تشديد العقوبة ، أو تخفيفها .

### المبحث الأول

قواعد عامة ، في مبدأ ملاءمة العقوبة التأديبية

٣٠ - المراد بملاءمة العقوبة ، ومدى الرقابة القضائية عليها ::

ان الجزاء التأديبى ، يجب أن يكون عادلا وملائما للذنب الادارى ، وذلك بأن يخلو من الاسراف فى الشدة ، أو الامعان فى البرأفة ، لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة (١) .

وقد سبق أن رأينا أن المشرع ، وان حدد العقوبات التأديبية ، الا أنه لم يحدد جميع الجرائم التأديبية ، كما أنه لم يحدد - بصفة مطلقة - عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم .

---

(١) ع.أ ١٠٨٢ لسنة ١٥ فى ٢٤/٣/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٢٣١ ب ٩٢ .

- اوع ١٤٤ لسنة ١٠ فى ٢٢/٥/١٩٦٥ . ( ١٥ سنة ) ص ١٠٠ .  
ب ٨٣٩ .

كما رأينا أن المشرع قد حدد — في بعض الحالات — العقوبات التأديبية التي يجب توقيعها بالنسبة لبعض المخالفات التأديبية ، وأنه يتعين في هذه الحالات توقيع العقوبة التي نص عليها المشرع عند وقوع المخالفة المقررة لها هذه العقوبة .

والذي يهمنا في هذا المقام ، هو شرح الأصل العام ، أي الأحوال التي لم تحدد فيها عقوبة معينة لكل جريمة تأديبية أو لكل نوع من هذه الجرائم . وأن نعرف مدى السلطة التقديرية للجهات التأديبية ، في هذه الأحوال ... وهل تملك هذه الجهات أن توقع أية عقوبة ، ما دامت من بين العقوبات التي نص عليها المشرع . وهل تخضع قراراتها في هذا الشأن للرقابة القضائية .

لقد ذهبت محكمة القضاء الإداري ، في فجر انشائها ، إلى أن ملاءمة الجزاءات التأديبية ، أي اختيار العقوبة للذنب ، من اطلاقات السلطة التأديبية بغير معقب عليها من القضاء . ولهذا لم تكن المحكمة المذكورة تبسط رقابتها على خطورة الذنب الإداري أو مناسبة الجزاء لهذا الذنب ، بمقولة أن ملاءمة الجزاء التأديبي تدخل في نطاق السلطة التقديرية لجهات التأديب<sup>(١)</sup> .

ومع ذلك ، فقد خرجت محكمة القضاء الإداري ، على المبدأ المذكور ، واستثنت منه القرارات التأديبية المتعلقة بالعمد والطلبة ، إذ اعتبرت الملاءمة في هذه القرارات شرطاً من شروط مشروعيتها . ولذلك باشرت رقابتها على ملاءمة هذه القرارات لتحقيق من تكافؤاً

---

(١) قضاء مطرد في هذا الشأن ، ومن ذلك أحكام محكمة القضاء الإداري :

— في ٢٧/١/١٩٤٨ ، س ٢ ص ٢٧٧ ب ٤٨ .

— في ١٥/٣/١٩٥٣ ، س ٧ ص ٦٦٧ ب ٣٩٤ .

— في ٩/٢/١٩٥٤ ، س ٨ ص ٦٢٦ ب ٣١٨ .

الجزاء مع الذنب • وقضت بأن المشرع ، بالنسبة للعمد انما قصد أن يقاس الجزاء بما ثبت من خطأ ، ولا يمتن أن يكون قد قصد الى اعطاء لجنة العمد والمشايخ سلطة فصل العمدة أو الشيخ مهما تكن انتهمه الموجهة اليه أو مهما يكن الخطأ الذي وقع منه<sup>(١)</sup> • وسارت المحكمة المذكورة على ذات النهج بالنسبة لقرارات التأديبية الصادرة في شأن الطلبة ، وقالت بأنه يلزم أن يقاس الجزاء بمقاييس الخطأ الذي ارتكبه الطالب<sup>(٢)</sup> ولهذا ، فقد كانت تقضى بالغاء الجزاء اذا اتسم بعدم الملاءمة الظاهرة بينه وبين المخالفة — وقضاؤها في هذا مطرد •

وعندما أنشئت المحكمة الادارية العليا اعتنقت في البداية المبدأ العام — الذي سبق أن اعتنقته أيضا في البداية محكمة القضاء الادارى — وهو أن تقدير تناسب الجزاء مع الذنب الادارى ، في حدود النصاب القانونى ، من الملاءمات التى تنفرد بها جهة التأديب ، ولا يخضع لرقابة القضاء • ولكنها — أى المحكمة الادارية العليا — خالفت مع ذلك ، محكمة القضاء الادارى ، لأنها لم تقرها — في البداية — على الأخذ بالاستثناء الخاص بالقرارات التأديبية الصادرة ضد العمد والمشايخ أو الطلبة • بل التزمت في هذه الحقبة ، بالمبدأ العام سالف الذكر ، على اطلاقه ، دون ما استثناء<sup>(٣)</sup> •

---

(١) ق. ١٠ ، في ١٥/٤/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٨٢٨ ب ٢٩٦ •

— ق. ١٠ ، في ١٥/٦/١٩٥٢ ، س ٦ ص ١١٨٣ ب ٥١١ •

— ق. ١٠ ، في ٢٢/٣/١٩٥٣ ، س ٧ ص ٧١٧ ب ٤٢٥ •

(٢) ق. ١٠ ، في ٢٩/١١/١٩٥٣ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ٦٢ •

(٣) أ.ع. ١ ، في ٥/١١/١٩٥٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ •

— أ.ع. ١ ، في ٢٥/١/١٩٥٨ ، س ٣ ص ٦٣٥ ب ٧٢ •

— أ.ع. ١ ، في ٨/١٢/١٩٥٦ ، س ٢ ص ١٧٧ ب ٢١ •

— أ.ع. ١ ، في ١٥/٦/١٩٥٧ ، س ٢ ص ١١٧٣ ب ١٢٣ •



واطردت أحكام المحكمة الادارية انعليا ، على هذا المبدأ الى أن تبدى لها أن العديد من الجزاءات التأديبية تنطق بالمفارقات الصارخة ، والغلو والشطط ، وعدم الملاءمة الظاهرة بين هذه الجزاءات وبين المخالفات التي وقعت من أجلها . ولهذا فقد نقضت المحكمة المذكورة مذهبها سالف الذكر ، وبسطة رقابتها على مناسبة الجزاء التأديبي وملاءمته ، وقضت بإلغاء الجزاء اذا ما اعتوره الغلو أو عدم الملاءمة الظاهرة . وأقامت قضاءها في هذا على أساس أنه : « وثن كان للسلطة التأديبية ومن بينها المحاكم سلطة تقدير خطورة الذنب الاداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك ، الا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها كشأن أية سلطة تقديرية أخرى ، ألا يشوب استعمالها غلو . ومن صور هذا الغلو ، عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الاداري وبين نوع الجزاء ومقداره . ففي هذه الصورة يتعارض نتائج عدم الملاءمة الظاهرة مع الهدف الذي تغياه القانون من التأديب ، وهو بوجه عام . انتظام سير المرافق العامة . ولا يتأتى هذا الهدف اذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة . فركوب متن الشطط في القسوة يؤدي الى احجام عمال المرافق العامة عن حمل المسئولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعة في الشدة . والافراط المسرف في الشفقة يؤدي الى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعا في هذه الشفقة المفرطة في اللين . فكل من طرفي النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العامة ، وبالتالي يتعارض مع الهدف الذي رمى اليه القانون من التأديب . وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء في هذه الصورة مشوبا بالغلو ، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية الى نطاق عدم المشروعية ، ومن ثم يخضع لرقابة هذه المحكمة . ومعيار عدم المشروعية في هذه الصورة ليس معيارا شخصيا ، وانما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الاداري لا تتناسب مع نوع الجزاء ومقداره .

وغنى عن البيان أن تعيين الحد الفاصل بين نطاق الإشروعية في الصورة المذكورة مما يخضع أيضا لرقابة هذه المحكمة « (١) » .

ومقتضى هذا أن منطاط مشروعية القرارات التأديبية ، أن لا يشوبها غلو ، وأن للقضاء الإداري أن يراقب هذه القرارات اذا ما اتسمت بعدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري . وبين نوع الجزاء ومقداره .

وقد أطلقت المحكمة المذكورة هذا المبدأ ، سواء كان الجزاء موقعا على عمدة أو شيخ بلد أو طالب ، أو كان موقعا على أحد الموظفين ، دون تفرقة بينهم في هذا الخصوص .

وما لبثت محكمة القضاء الإداري والمحاكم الإدارية ، والمحاكم التأديبية ، أن اعتنقت هذا المذهب الحديث في الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية .

وستعود الى تفصيل ذلك في الكتاب الخاص بالرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية .

### ٣١ — نص المشرع ، صراحة ، على ملائمة الجزاء التأديبي :

ان مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي ، مقرر فقها وقضاء ، دون ما حاجة الى النص عليه تشريعا .

---

(١) قضاء مستقر ومن أحكام المحكمة الادارية العليا في هذا الشأن ٥٦٣ لسنة ٧ في ١١/١١/١٩٦١ و ١١٣٦ لسنة ٨ في ٨/١٢/١٩٦٢ و ٢٥٥ لسنة ٩ في ٥/١٢/١٩٦٤ و ٦٦٢ لسنة ٩ في ٤/١/١٩٦٤ و ٢٢٩ لسنة ٩ في ٥/١٢/١٩٦٤ و ٢٧٠ لسنة ١٠ في ٢٣/١/١٩٦٥ و ١٠٠١ لسنة ١٠ في ١١/٥/١٩٦٥ و ١٤٨٧ و ١٥١٨ و ١٥١٩ لسنة ٧ في ٨/٥/١٩٦٥ و ١١٤٤ لسنة ١٠ في ٢٢/٥/١٩٦٥ ( مجموعة المستشار سمير ابو شادي في أحكام المحكمة الادارية العليا في عشر سنوات ، ص ٣٢١ ب ٣٢٢ ) .

ومع ذلك ، فقد نص المشرع على هذا المبدأ صراحة في المادة ٨٠ من نظام العاملين بالقطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، حيث قضى المشرع في هذه المادة بأن يجازى العامل بالجزاء الذى يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها • ولم يورد المشرع مثل هذا النص فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومع ذلك فإن المبدأ المذكور واجب التطبيق — كما أسلفنا — لأنه من المبادئ العدالية التى لا تحتاج الى نص خاص بها •

**ليس للعامل أن يطلب الاكتفاء بتوقيع عقوبة مماثلة للعقوبة التى وقعها رئيس آخر ، على عامل آخر فى مخالفة مماثلة :**

وذلك لأن تقدير الجزاء مما يقرخص فيه الرئيس الإدارى ، مادام هذا الجزاء واقعا فى حدود القانون والتعليمات ، وقام على أسباب مقبولة تبرره • ولا يمكن الاحتجاج بأن رئيسا وقع جزاء مخففا فى مخالفة مماثلة ، ليكون ذلك ملزما لرئيس آخر<sup>(١)</sup> •

### **٣٢ — تقدير العقوبة عند تعدد المخالفين :**

من المقرر أن تعدد المسئولين عن مخالفة واحدة لا يحول دون مسئولية كل منهم عن المخالفة فى ذاتها ، ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى المحكمة عند تقدير الجزاء<sup>(٢)</sup> •

ويلاحظ أنه لا يجوز تحميل أحدهم بكامل المسئولية ، وإعفاء غيره من المسئولية : ولهذا فقد قضى بأنه مادام أن الثابت أن تقارير « ديوان المحاسبة » قد تضمنت ملاحظات ومخالفات وأخطاء ، وأن هذه الملاحظات ليست مقصورة على المدعى بل تشمل أشخاصا آخرين لهم اختصاص معين حده مجلس الإدارة ، فليس من المعقول أن يعد المدعى مسئولا عن مسائل تدخل فى اختصاص مجلس الإدارة

(١) ق. ١٠٦٤ لسنة ٦ فى ١٩٥٤٣١٨ ، س ٨ ، ص ١٠١٨ ، ب ١٦٥١٠

(٢) ب . الخارجية ٤٠ لسنة ١ فى ١٩٦٠/٢/٧ ، ١١٦٦٠

والعضو المنتدب، كما أنه ليس من المعقول أن يسأل عن أعمال غيره من الموظفين<sup>(١)</sup> .

### المبحث الثاني

#### أسباب تشديد العقوبة التأديبية ، وأسباب تخفيفها

٣٣ — لقد نص المشرع — كما رأينا — على أن يكون الجزاء مناسباً لوظيفة العامل ، وظروف المخالفة التي ارتكبها<sup>(٢)</sup> :

منظروف العامل وطبيعة وظيفته ومستواها ، وكذلك ظروف المخالفة ، تدخل في تقدير الجزاء تشديداً أو تخفيفاً بحسب الأحوال .

وهذا مبدأ مسلم نفعها وقضاء ، كما سلف البيان . ولذلك فإنه يراعى ، ولو لم يرد به نص خاص . فالظروف التي تحيط بالمخالفة أو المخالفة ، يكون لها وزنها عند تقدير الجزاء<sup>(٣)</sup> .

٣٤ — الأصل أن أسباب تشديد العقوبة التأديبية ، أو تخفيفها غير محددة حصراً :

وانما تستخلصها السلطة التأديبية ، من وقائع كل مخالفة أو جريمة بما لها من حرية في التقدير .

والسبب في عدم حصر هذه الأسباب في المجال التأديبي أن المخالفات التأديبية ذاتها غير محددة على سبيل الحصر . كما أن

---

(١) حكم محكمة القضاء الإداري بجلسته ١٩٦١/٦/٧ ، والذي أيدته المحكمة الإدارية العليا بحكمها الصادر في الطعن رقم ١٥٧١ لسنة ٧ بجلسته ١٩٦٦/١٢/١٧ والمنشور بمجموعة أحكام هذه المحكمة الأخيرة ، السنة ١٩٦٢ ص ٣٩٥ ب ٤٠ .

(٢) نص المادة ٨٠ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) ١٢٣ ع.١ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

— ١٤٣٢ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٣/٦ .

— ق.١ ٢٧٤ لسنة ٢ في ١٩٧٠/١٢/٣٠ ، س ٢٥ ص ٣٠ ب ٦ .



المشرع لم يحدد لكل مخالفة أو نوع من المخالفات عقوبة معينة ،  
وذلك كقاعدة عامة (١) . وقد سبق بيان ذلك .

ومع هذا ، فقد عرفنا أن ثمة لوائح تضعها السلطات الادارية ،  
تنفيذا لأحكام القانون ، تتضمن النص على أهم أنواع المخالفات  
التأديبية ، مع تحديد العقوبة التي توقع بالنسبة لكل نوع منها .

وليس ثمة ما يمنع الإدارة ، من النص في هذه اللوائح ، على  
بعض الظروف التي تكون سببا في تشديد العقوبة ، وعلى ظروف  
أخرى تكون سببا في تخفيف هذه العقوبة . وفي هذه الحالة تعتبر  
ظروف تشديد العقوبة ، وظروف تخفيفها ، ظروفًا قانونية لأنها  
منصوص عليها في القانون أو اللوائح المنفذة لذلك القانون  
وأعمالا له (٢) .

### ٣٥ — تقسيم البحث :

سنقسم بحثنا هذا الى مطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : من أسباب تشديد العقوبة التأديبية .

المطلب الثاني : من أسباب تخفيف العقوبة التأديبية .

---

(١) وأن كان المشرع قد نص ، في بعض الحالات ، على تحديد  
عقوبات تأديبية محددة لمخالفات معينة .

(٢) وفي القانون الجنائي : تنقسم الظروف المشددة أو المخففة ،  
للعقوبة الجنائية ، الى ظروف قضائية ، وظروف قانونية .  
فالظروف القضائية — سواء كانت مشددة أو مخففة لا تقع تحت حصر  
وإنما يستخلصها القاضي ، وفقا لتقديره ، في حدود السلطة المخولة  
له بصفة عامة .

أما الظروف القانونية — المشددة أو المخففة — فهي التي نص عليها  
المشرع بعينها ، مع بيان أحكامها ، وتحديد آثارها من حيث التشديد  
أو التخفيف ، سواء كان ذلك وجوبا أو اختيارا للقاضي . (د. علي راشد ،  
المرجع السابق ، ص ٦٢٧ وما بعدها ، و ص ٦٧٥ وما بعدها ) .

## المطلب الأول

### أسباب تشديد العقوبة التأديبية

( ٣٦ ) أهم هذه الأسباب : سبق أن أشرنا الى أن هذه الأسباب لا تقع تحت حصر • من أجل هذا ، سنورد فيما يلي ، أهم هذه الأسباب أو الظروف التي قد يكون من شأنها تشديد العقوبة التأديبية وفقا لما جرى عليه الفقه والقضاء •

( ٣٧ ) الاستمرار في المخالفة ، من أسباب تشديد العقوبة : ولهذا فقد قضى بأن استمرار العامل في مزاوله الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة عليه<sup>(١)</sup> •

وفي دعوى أخرى تتلخص وقائعها في أن طبيباً موظفاً بوزارة الصحة ، زاول مهنة الطب في عيادة خاصة به ، رغم أنه غير مرخص له في ذلك وقدم الى المحكمة التأديبية مرة بعد أخرى ، وجوزى في كل مرة بخصم شهر من مرتبه ، ولكنه لم يرتدع ، فأعادت الوزارة تقديمه للمرة الثالثة الى المحكمة فقضت بخصم شهرين من مرتبه ، وقالت في أسباب حكمها : أن المخالفة — وهي في صدد تقدير العقوبة ، تدخل في اعتبارها أن المخالف سبق أن جوزى مرتين من هذه المخالفة ، لذا فالسلوك المستمر المخالف للقانون ، دون أن يزدجر<sup>(٢)</sup> •

---

(١) ت. في ٢٨ لسنة ٢ في ٢٠/١/١٩٦٠ .

(٢) ت. الصحة ، الدعوى ٦٤ لسنة ١١ في ٢٥/١١/١٩٦٩ .

**٣٨ — العود (١) ، من اسباب تشديد العقوبة :**

وهذا مقرر — جنائيا<sup>(٢)</sup> ، وتأديبيا<sup>(٣)</sup> — ذلك أنه اذا جوزى شخص عن ذنب ثم لم يرتدع ، بل عاد الى مقارفة الذنب ، فان هذا يقتضى تغليظ العقاب عليه ، عسى أن يزدجر<sup>(٤)</sup> .

**والعود قد يكون خاصا او عاما (٥) :**

فالعود الخاص أو النوعى ، لا يتوافر الا اذا كانت الجريمة الثانية أو التالية مشابهة أو متماثلة مع الجريمة التى جوزى عنها نهائيا .

---

(١) العود ، هو عودة الشخص ، الذى ارتكب جريمة أو أكثر وجوزى عنها نهائيا ، الى ارتكاب جريمة أخرى .

(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٧٥ .

(٣) « الاستمرار » يفترق عن « العود » ذلك أن الاستمرار إنما يكون فى الجرائم المستمرة ، اذا ظل المخالف سادرا فى ارتكابها — أما « العود » فيكون فى الجرائم الوقتية التى تتم بمجرد ارتكابها فاذا تكرر الفعل كان جريمة جديدة . ويجوز أن يكون العود فى الجريمة المستمرة أيضا ، وذلك فى حالة ما اذا كف المخالف عن الاستمرار فيها ، ثم عاد من جديد لمقارفتها . ومثال الجريمة المستمرة ، الانقطاع عن العمل ، ومثال الجريمة الوقتية ، القتل .

ويلاحظ أن الاستمرار فى المخالفة ، بعد توقيع الجزاء ، يعتبر مخالفة جديدة ويعتبر المخالف عائدا ، وتشدد له العقوبة أيضا ( راجع فى تفصيل التفرقة بين الجريمة الوقتية والجريمة المستمرة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » ) .

(٤) ق. ٦٤٣ لسنة ٥ فى ١٤/٢/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ج ٢ ص ٢٢٠٥ ب ٤١١ .

— ق. ٦١٥ لسنة ٦ فى ٢٠/٥/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ج ٢ ص ٢٢٠٥ ب ٤٠٩ .

— ت. الخزانة ٨٤ لسنة ١ فى ٧/٦/١٩٥٩ .

— أ. ع. ٩١٧ لسنة ١١ فى ١٨/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٦٥٣ ب ٦٨ .

(٥) د. محمود مصطفى ، والمرجع السابق ، ص ٥٧٦ .

أما انعود العام أو المطلق ، فلا يراعى فيه التماثل أو التشابه بين الجريمتين • بل يتوافر كلما ارتكب الشخص جريمة جديدة ، بعد الجريمة أو الجرائم التي جوزى عنها ، ولو كانت لا تشابهها ، بل تختلف عنها في نوعها أو وصفها أو غير ذلك •

والعود ، وإن كان يعتبر — بحسب الأصل — من أسباب تشديد العقوبة إلا أن هذا التشديد ليس وجوبيا أو حتميا على السلطة التأديبية ، بل هو جوازي لها وفقا لما تقدره من مجموع ظروف الجريمة والمتهم وهذا هو ذات المسلك الذي انتهجه المشرع المصري ، في المجال الجنائي (١) •

ونورد فيما يلي أمثلة من أحكام القضاء الإداري والتأديبي التي شدد فيها العقوبة التأديبية بسبب ظرف العود :

١ — إذا كان ماضى العامل المتهم تشوبه شوائب ، فإن الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أن الجزاءات ائسابقة لم تكن لها أى أثر في إصلاح ما اعوج من أمره (٢) •

٢ — أن من شأن كثرة انقطاع المخالف عن عمله ، وطول المدة التي انقطعها دون إذن — فضلا عن سبق الحكم عليه تأديبيا في مخالفة مماثلة — أن يؤخذ هذا المخالف بشيء من الشدة (٣) •

وقد قضى أيضا بأن المخالفات المنسوبة الى المتهم ( تكرار الانقطاع عن العمل ) هي مخالفات خطيرة تنم عن الاستهتار وعدم تقديره المسئولية وأخلاله بواجباته الوظيفية مما يستدعى أخذ المتهم بالشدة خاصة وأنه تكشف من الأوراق أنه اعتاد على ارتكاب هذه

---

(١) المرجع السابق ، ص ٥٧٨ •

(٢) ع.أ ٣٩ لسنة ٩ في ١٩٦٤/٣/٢١ •

(٣) ع.أ ٤٤٥ لسنة ١٤ في ١٩٧١/١١/٢٧ ، س ١٧ ص ٢٤ ب ٥ •



المخالفات، وصنيفة أحواله خافلة بالعديد من الأجزاء المختلفة عن مخالفات مماثلة ، ورغم ذلك لم يرعو (١) .

٣ — ان المحكمة التأديبية وهى بسبيل وزن العقوبة تدخل فى تقديرها أن المتهم عائد : فقد سبق ان ارتكب مثل هذه المخالفة الحالية ، وجوزى من أجلها دون أن يزدجر بما وقع عليه من جزاء ، الأمر الذى يلجئ المحكمة الى أخذه بالشدة (٢) .

٤ — من حيث أنه يبين من ملائسات اصدار القرار المطعون فيه بانقضى العقوبة أن الجهة الإدارية قد رأت أن تاريخ المطعون ضده حافل بالمخازى وأن نفسه قد انطوت على روح الاستهتار بالواجب وعدم المبالاة بالعقوبات التى وقعت عليه والانذارات التى وجهت محذرة اياه بالفصل ، فلم يكن لهذا من أثر الا التمادى فى الاعوجاج وأخذ الأمر بالهزل لا الجد مما يلحق أبلغ الأضرار بالصالح العام ، فلا يمكن والحالة هذه القول بأن الجهة الادارية قد أساءت استعمال سلطتها بفصل المطعون ضده من الخدمة أو عدم وجود ملائمة ظاهرة بين الذنب الذى اقترفه وبين العقاب الذى أنزل به (٣) .

٥ — من حيث أن الثابت من الأوراق ، أن ملف خدمة العاملة مفعم بالجـزاءات ، من مختلف الأنواع ، ولمختلف الأسباب والمخالفات ، وقد خشيت الادارة أن يكون فى بقاء هذه العاملة أسوأ مثل غيرها من العاملات ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصلها قد صدر صحيحا فى نطاق ما لجهة الادارة من تقدير توقيع الجزاء بما يتلاءم والذنوب الادارية المنسوبة للعامل (٤) .

---

(١) ت. وزارة النقل والمواصلات ، رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٦/١٢/١٩٧٦ .

(٢) ت. المواصلات فى الدعوى رقم ٦٣ لسنة ١٢ فى ١٠/٣/١٩٧٠ والدعوى رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٦/١٢/١٩٧٦ .

(٣) ١ ع. ١٨٧ لسنة ٨ فى ١٠/١/١٩٦٣ و ٣٩ لسنة ٩ فى ٢١/٣/١٩٦٤

(٤) ١ ع. ١٢٧٤ لسنة ٩ فى ٥/٦/١٩٦٥ — وبذلك المبدأ : ١ ع. ١٣٢ لسنة ١٨ فى ٤/٢/١٩٧٨ .

٥ "بعضها" يستلزم أن يثبت عقوبات تأديبية للمدعى

٣٩ — تشديد العقوبة ، اذا كانت الجريمة ، واقعة على مال عام .  
ونورد فيما يلي امثلة من احكام القضاء في هذا الشأن .

١ — ان كل اهمال أو تقصير يترتب عايه ضياع حق من الحقوق المالية ، يستأهل توقيع أشد الجزاء في الحدود والأوضاع التي رسمها القانون<sup>(١)</sup> .

٢ — نظرا لخطورة المخالفات المالية ولما تنطوى عليه من مساس بمال الدولة والاخلال بواجب الأمانة الذي ينبغى أن يكون شعار القائمين على المرافق العامة فقد رأت المحكمة تشديد العقاب على المتهم<sup>(٢)</sup> .

٣ — ان ما أسند الى المتهم ينطوى على جريمة جنائية ، هي التزوير في محررات رسمية ، ومن شأنه أن يؤدي الى المساس بأموال الدولة ، دما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيرا نسبيا ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئا من الرأفة ، بل ترى أن الفصل كان جزاء وفاقا لما اقترف من اثم<sup>(٣)</sup> .

٤ — العقوبة في الجريمة العمدية ، اشد منها في الجريمة غير العمدية:

ذلك أن ثبوت ركن العمد أو القصد من شأنه أن يغلظ العقوبة .  
ففي الجرائم التي تقع على المال العام مثلا ، تشدد العقوبة لو كانت هذه الجريمة عمدية كما هو الحال في جريمة السرقة أو الاختلاس<sup>(٤)</sup> .

أما اذا انتفى ركن العمد ، وثبت أن الواقعة تشكل اهمالا أو تفريطا ، فان العقوبة تكون أخف .

---

(١) ع.١ ١٠٦ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١٢/٢٩ .

— ت. لموظفي الأزهر ٦ لسنة ١١ في ١٩٦٩/١١/٢٥ .

(٢) ت. الصحة ٣١ لسنة ١ في ١٩٥٩/٧/٢٨ .

(٣) ع.١ ، في الدعوى رقم ٢٧١ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٢/٦ .

(٤) وسنرى فيما بعد ما اذا كانت ضالة المبلغ موضوع الجريمة أو المخالفة من شأنه أن يؤثر في تقدير العقوبة أم لا .

وهذا المبدأ مقرر في المجالين الجنائي والتأديني (١) . وسنعود الى تفصيل ذلك فيما بعد .

٤١ — تشديد العقوبة ، اذا كانت المخالفة تخل بواجب الأمانة (٢) ، او تزعزع الثقة في المرفق ، الذي يعمل به المتهم (٣) :

ومن أمثلة أحكام القضاء في هذا الشأن : —

١ — انه وان كانت المضبوطات ، صغيرة القيمة ، الا أن الفعل في ذاته يتضمن الاخلال بواجب الأمانة ويستوجب أخذ المتهم بالشدة (٤) .

٢ — من حيث أن ما اجتزره المتهم يعتبر من الكبائر بوصفه موظفا عاما ، فقد خان الأمانة المسلمة اليه بحكم وظيفته كقرازي بريد ، واختلس ما سلم اليه بهذه الصفة ، الأمر الذي يهز الثقة في المرفق الذي يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العامة ومن ثم ، فإن المحكمة ، وهي في مجال تقدير العقوبة ، تأخذه بالشدة والجزاء الوفاق (٥) .

٣ — ان المذكورة تعمل في أحد البنوك التي هي محل ثقة العملاء ، الأمر الذي يستوجب أن تتوافر في العاملين به صفتا الأمانة والشرف ، وإذا فقدتهما العاملة المذكورة بقيامها بالتزوير في أرصدة العملاء والاختلاس منها ، فإنها أصبحت غير صالحة للبقاء في وظيفتها (٦) .

٤ — ان المحكمة ، وهي تقدر العقوبة التأديبية ، تأخذ بعين

---

(١) ومثال ذلك — في المجال الجنائي — أن المشرع ذاته قد شدد العقوبة في جرائم العمد الواقعة على الأموال الأميرية ، كما أنه جعل العقوبة أخف اذا كانت هذه الجرائم غير عمدية . راجع في ذلك ، المادة ١١٦ مكررا (١) والمادة ١١٦ مكررا (ب) عقوبات .

(٢) ت. وزارة الصحة ٣١ لسنة ١ في ١٩٥٩/٧/٢٨ .

(٣) ت. وزارة المواصلات ، الدعوى ٣٢ لسنة ١٢ ، في ١٩٧٠/٣/١٠ .

(٤) ت. المواصلات ١٥٦ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٢/٢٤ .

(٥) ت. المواصلات ، ٢٤٩ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٢/١٠ .

(٦) ت. لوزارة المالية والاقتصاد ، الدعوى ١١٤ لسنة ١١ في

١٩٧٨/٣/١٤ .



الإعتبار الوظيفية التي يشغلها المقهم وهي وظيفة مراقب أمن مفروض فيه أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة ، خاصة وأن مراعاة الدقة والأمانة من العناصر الجوهرية التي يقوم عليها النظام الوظيفي المقرر لوظائف الأمن والتي يفترض في شاغليها الأمانة المطلقة الأمر الذي يستوجب تشديد العقاب وأخذهم بالجزاء الرادع ، إذا ما أخلو بهذه الصفة (١) .

٥ - أن قرار فصل الطاعن من وظيفته ، قد قام على صحيح سببه وذلك لما ثبت من أنه وزملاء من أفراد نقطة الموردة يتقاضون مبالغ من الصيادين نظير عدم تحرير محاضر مخالفات لهم . . . وقد أدى ذلك كله إلى فقده هو وزملائه صفة الثقة والاعتبار اللازم توافرها فيه والتي هي عماد صلاحية كل موظف أو مستخدم لاستمراره في مباشرة عمله الوظيفي ، بل والتي هي ألزم ما تكون لئلا هؤلاء النوتية الذين يحرسون سواحل البلاد من خطر المجرمين ومهربى المحظورات ، فأولئك يجب أن يتحلوا بالتعفف عن الدنيا ويتميزوا بالاستقامة والبعد عن مواطن الشبهات (٢) .

٦ - تشدد العقوبة أيضا ، إذا تعلقت المخالفة بالآداب العامة وأعراض الناس ، سيما إذا كان في مرفق وثيق الصلة بالجمهور ، ومثال ذلك أن « كمبريا » قيل علانية إحدى الركبات وقد أغلظت له المحكمة العقاب « بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يقتضى مع كرامة الوظيفة العظام وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها ولا سيما في مرفق وثيق الاتصال بالجمهور من عتبة في القول والفعل أزاء هذا الجمهور ، وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال » (٣) .

(١) ١٧١٠/١٢ ، الدعوى رقم ٨٧ لسنة ١٧٠٠ في ١٧/٣/١٧٧٨ - الدكتور عبد القادر الشبيخلى - المرجع السابق ص ٥٢٨ .

(٢) ١٧٧٣/٢٠٠٠ لسنة ٦ في ١٩/٥/١٩٦٢ ، ص ٧ عن ٨٥٨ (ب) ٨١ .

(٣) ١٣٤٣ لسنة ٨ في ٢٦/٦/١٩٩٢ .



٤٢ - **تشدّ يكون في طبيعة الوظيفة ، وواجباتها ، ما يستوجب التشديد العقوبة ، سيما إذا تعلقت المخالفة بالأخلاق :**  
فالمرکز الوظيفي للعامل ، يكون له أثره من حيث تقدير العقوبة التأديبية ، ذلك أن مستوى الوظيفة ، أو نوعها ، يكون له اعتباره عند وزن الجزاء ، تشديدا أو تخفيفا .

ولذلك فإن بعض المخالفات التي يرتكبها عامل من المستوى الثالث مثلا ، والتي يجازي عنها بجزاء خفيف ، قد تعتبر من الكبائر إذا ارتكبها موظف كبير .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن صدور المخالفة - موضوع الدعوى - ممن في مثل وظيفة المدعى وثقافته ، أمر من شأنه أن يبيح عليها طابع الجساماة ، ومن ثم يقتضي تشديد العقاب (١) .

كما قضى بأن عقوبة العزل من الوظيفة التي وقعت على المدعى - وقد كان وزيرا مفوضا - تتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه من مساوئ ثبتت في حقه . وذلك لأن رجال السلك الدبلوماسي - وهم يقومون بتمثيل مميزات الخارج - يجب أن يكونوا فوق مستوى الشبهات والريب وينبغي عليهم أن يتحلوا بأرفع الفضائل وأسمىها وأن يبتعدوا عن كل ما يجرح السلوك القويم . والطاعن لم يفقد هذه الصفات فبحسب بل ارتكب من الدنيا ما يجعله غير صالح لتولي أعباء الوظيفة وبصفة خاصة وظيفة التمثيل الدبلوماسي (٢) .

وقضى أيضا بأن جلال وظيفة القضاء يقضي دقة الحساب

---

(١) ١٠٠٠ ع ٢٦٤ لسنة ١٩ في ١٩٧٤/٦/٢٩ ، نس ١٩ من ١٩٦٣

ب ١٥٨ - وتحصل وقائع الدعوى في أن يحتفل قانونيا بإحدى شركات القطاع العام قدم شكوى إلى رئاسة الجمهورية ، ضمنها التماس من الاتهامات ضد رئيس الشركة ، وتطاول عليهم فيها وثبت عدم صحة الشكوى ، وأنه قصد بها التشهير به دون حق في رئيس مجلس الإدارة ، ولهذا فقد جازي بخفض منتهى .

(٢) ١٠٠٠ ع ٢٦٤ لسنة ١٩ في ١٩٧٨/٦/٢٩

وعتيره<sup>(١)</sup> ، وكذلك رجال القيانون<sup>(٢)</sup> ، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فهو لا ميجب عليهم أن يترفعوا عن كل أسفاف أو زلل يمس الكرامة والاعتبار أو النزاهة .

وكذلك رجال التربية والتعليم ، بصفة عامة اذ يجب عليهم أن يكونوا قدوة حسنة<sup>(٣)</sup> .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأن المعلم هو القوام على تربية الناشئة وتهذيب تلاميذه من الجنسين وتثقيف عقولهم وتغذية أرواحهم بالقيم من مبادئ الأخلاق وغرس الفضائل في نفوسهم ، وهو الأمين على أرواحهم وأعراضهم ولهذا فإنه يجب عليه أن يكون قدوة مثلى في سلوكه هو قبل أن يقوم سلوك غيره ، وأن ينأى بتصرفاته عن مواطن المريب والشبهات ، فلا ينزلق الى مسلك موصوم بالانحراف ترين عليه ظنون تنزع الثقة فيه والاطمئنان اليه في مباشرته لاختصاصات وظيفته<sup>(٤)</sup> .

كما قضى بأن ما ثبت في حق المتهم الأول ، وهو قيام علاقة آئمة بينه وبين غراشة بالمدرسة فيه اخلال خطير بواجبه كمدرس مهمته الأولى تربية النشء على الأخلاق القويمة وأن يكون مثلاً حسناً يحتذى به في نظر الكافة فاذا فقد شرط حسن السمعة والسيرة الحميدة ، فقد فقد الصلاحية للبقاء في الوظيفة ، وتعين لذلك تنحيته عنها طبقاً للقانون<sup>(٥)</sup> . وقضى أيضاً بأن الطاعن يشغل وظيفة أستاذ مساعد بالجامعة ، ومن ثم ينبغي أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء في كرسية ، على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفي وما تستوجب من أبلغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة العلمية الكبرى<sup>(٦)</sup> .

- 
- (١) ق.١. في ١٩٥٢/١/٢٨ ، س. ٦ ص ٥٨١ .  
(٢) ١.ع. في ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س. ١٩ ص ٤٦٣ .  
(٣) ١.ع. في ١٩٥٩/١/٢٤ ، س. ٤ ص ٦٦٣ .  
(٤) ١.ع. ٨٧٥ لسنة ٧ في ١٩٦٤/١/٤ ، س. ٩ ص ٣٦٢ ب ٣٣ .  
(٥) ١.ع. ١٠٦١ لسنة ٨ في ١٩٦٣/١/١٢ ، س. ٨ ص ٤٤٦ ب ٤٢ .  
(٦) ١.ع. ٤٥٦ لسنة ٨ في ١٩٦٤/١٢/٥ ، س. ٨ ص ٩٥١ ب ٢٥ .

٤٣ — قد تشدد العقوبة ، اذا كانت المخالفة اعتداء من مرسوم على رئيسه ، او اذا تضمنت اخلافا بقديسية بعض اماكن العمل او حرمتها :

ومن أمثلة أحكام القضاء في هذا الشأن مايلي : —

١ — ان اعتداء العامل على رئيسه سواء بالقول أو بالفعل ينطوي على اخلافا جسيم بواجبات الوظيفة فضلا عما ينطوي عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيئته مما ينعكس أثره على العمل انعكاسا يعود بالضرر البليغ على داعي الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة في الوحدات الانتاجية حيث يتجمع العمال اذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة وأشد الحاجة (١) .

٢ — ان تكرار ثورات العامل على رئيسه مهددا اياه بما لا يليق ومحاولا الاعتداء عليه بالفعل لولا ابعاده من قبل العاملين ، يشكل مخالفة جسيمة (٢) .

٣ — ان حدوث مشادة بين موظف وموظف آخر ، وتبادل التعدي والشتائم ، في دار العدالة ، يدل على الاستهتار بحرمة مكان العمل وقديسيته (٣)

---

(١) أ.ع ٢٠ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٢) أ.ع ٧١١ لسنة ١٩ في ١٩٧٨/٤/١٥ .

(٣) ت. للعاملين بالرياسة والحكم المحلي ، في الدعوى رقم ١٦ لسنة ١١ في ١٩٧٨/٥/٧ .

## المطلب الثاني

### اسباب تخفيف العقوبة التأديبية

#### ٤٤ - بيان ذلك :

سبق أن أسلفنا أن أسباب تخفيف العقوبة ، قد ترجع الى ظروف تتحقق في شخص المتهم أو حالته ، أو تتعلق بوقائع المخالفة أو الجريمة المنسوبة اليه وملابساتها ، ويكون من شأنها أن تجعله مستأهلا لهذا التخفيف - وهذا مقرر أيضا في المجال الجنائي<sup>(١)</sup> .

والأصل في هذه الظروف المخففة ، انها غير منصوص عليها في المجال الإداري أو التأديبي وإنما تستلهمها السلطة التأديبية ، من وقائع المخالفة ، أو ظروف المخالف وحالته ، كما سبقت الإشارة<sup>(٢)</sup> .

وهذه الظروف عديدة متباينة ، غير محصورة أو محددة .  
وسنورد أمثلة لها فيما بعد .

---

(١) في المجال الجنائي ، أما أن تكون الظروف المخففة للعقوبة الجنائية ، ظروفنا قانونية ، أو ظروفنا قضائية - والظروف القانونية المخففة ، تسمى « الأعذار القانونية المخففة » وهي التي نص عليها المشرع بصفة خاصة ، وحصرها ، بحيث لم يترك للقاضي الاختيار في استخلاصها أو عدم استخلاصها من وقائع الدعوى .

أما الظروف القضائية المخففة ، فتسمى « أسباب الرأفة » وهذه لم ينص عليها المشرع ، وإنما تركها لحرية القاضي فيستخلصها ويقدرها تبعا للملابسات كل دعوى ، ويستمددها من شتى الاعتبارات التي تتصل بالجريمة وملابساتها ، كتفاهة شأنها أو عدم جسامة الضرر المترتب عليها أو الاعتبارات التي تتصل بشخص المجرم وحالته كشيخوخته أو مرضه أو صغر سنه ( في غير الحالات التي يجعل فيها الشارع من حداثة السن عذرا قانونيا مخففا ) أو شرف البواعث له على ارتكاب الجريمة ، وغير ذلك من ظروف الحال . ( د. علي راشد - المرجع السابق ، ص ٦٧٥ و ٦٧٦ ) .

(٢) وهذا لا يمنع من أن ينص في اللوائح أو التشريعات التي قد تحدد بعض انواع المخالفات والعقوبات التأديبية المقررة لكل نوع منها ، على بعض الظروف التي قد تخفف هذه الجزاءات .



( ٤٥ ) أسباب تخفيف الجزاء لا تنأى بالمخالف عن نطاق المسؤولية كلية ، وإنما تدخلها السلطة التأديبية في تقديرها لدى وزن الجزاء التأديبي (١) .

( ٤٦ ) أمثلة من الظروف التي قد تكون سببا في تخفيف العقوبة التأديبية : — سنورد فيما يلي طرفا من هذه الظروف ، وذلك على النحو التالي : —

**عدم توافر ركن العمد ، في الجريمة او المخالفة ، يجعل العقوبة اخف مما لو ثبت هذا الركن :**

وقد سبق أن أشرنا الى ذلك ، وقلنا ان هذا مبدأ مقرر في المجالين الجنائي والتأديبي . فالجريمة — الجنائية أو التأديبية — قد تكون عمدية ، أو عن خطأ غير عمدى أى عن اهمال وعدم تبصر ، أو تفريط فيما يجب أن يكون (٢) . والجزاء في الحالة الأولى يكون أشد (٣) . ولهذا فقد قضى بأنه اذا كان الثابت أن ما وقع من المتهم ، هو مجرد اهمال — وليس اختلاسا — فان جزاء العزل يكون بعيدا عن الملازمة مع الذنب الإدارى الذى ارتكبه (٤) وقضى أيضا بأنه اذا كان التكييف السليم للوقائع الثابتة في الأوراق ، أن ما وقع من المتهم ، هو الاهمال في أدائه العمل . . . . فان جزاء العزل يكون غير ملائم مع هذا الذنب (٥) ويعد غلوا (٦) .

- 
- (١) ت. المواصلات ٢٢٥ لسنة ١٠ في ١٢/١/١٩٧٠ .  
(٢) راجع في تفصيل ذلك : كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .  
(٣) ت. وزارة المواصلات ٢٤٤ لسنة ١١ في ١٣/١/١٩٧٠ .  
(٤) أ.ع. ١٤١٢ لسنة ٨ في ٢٦/١/١٩٦٣ .  
(٥) أ.ع. ٣٠ لسنة ١٠ في ١٠/٥/١٩٦٤ و ١٢٩ لسنة ٧ في ٢٥/٥/١٩٦٣ .  
(٦) أ.ع. في ٢٧/٤/١٩٦٣ ، س ٨ ص ١٠٩١ — وبهذا المبدأ أيضا :  
أ.ع. في ١٨/١/١٩٦٤ بين ٩ ص ٤٧٧ وبتاريخ ١٣/٤/١٩٦٥ س ١٠ ص ١٩٧٩ وبتاريخ ٢٤/٤/١٩٦٥ س ١٠ ص ١٠٩٤ .

### البواعث :

من المقرر أن الباعث على المخالفة ، لا ينفى الخطأ ، ولا يمنع قيام الجريمة التأديبية والمسئولية عنها ، ولكن قد تكون لها أهمية في تقدير العقوبة (١) .

ولهذا فقد قضى بأن قيام المخالفة لا ينفى تذرع المتهم بأنه كان يكتب ويفعل ما يفعل ، بباعث من المصلحة العامة أو تحت انفعال نفسي أو لغير ذلك من البواعث . . . . . فالمقرر أن البواعث ليست ركناً في الجريمة — جنائياً أو تأديبياً — كما لا تمنع قيامها . وإنما تكون لهذه البواعث أثرها في العقوبة تشديداً أو تخفيفاً (٢) .

### حسن نية العامل المتهم قد يخفف من الجزاء :

ان من المسلمات ، أن حسن النية ، لا ينفى المسئولية ، لأن الجريمة قد تكون — كما أسلفنا — غير عمدية ولأن الخطأ في ذاته ، أيا كانت صورته ، يعتبر اخلاصاً لواجب وظيفي ، ومن ثم يستوجب المساءلة . ولهذا فقد قضى بأن حسن النية لا يمكن قبول التذرع به من موظف منوط به القيام بعمل يتطلب منه أن يكون دقيقاً ويقظاً وعلى قسط وافر من الامام بالتعليمات وواجبات الوظيفة وحسن أدائها (٣) .

ومع هذا فإن حسن النية متى ثبت — قد يكون عنصراً من عناصر تخفيف الجزاء ، وفاقاً لما يقرر في ضمير السلطة التأديبية ، ويستقر في وجدانها . ولذلك فقد قضى بأن حسن نية الموظف ، يشفع له في قدر الجزاء الذي يستأهلُه عن المخالفات المنسوبة اليه (٤) .

(١) راجع في تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٢) المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ٥ لسنة ١٤ في ١٩٧٢/٦/٢ .

(٣) ت. في الدعوى رقم ١٣ لسنة ٢ في ١٩٥٩/١٢/٢٠ .

(٤) ت. وزارة التربية والتعليم في الدعوى ٩٥ لسنة ١ بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٢ .

## عدم الاستمرار في المخالفة ، والكف عنها ، قد يكون من اسباب تخفيف الجزاء : .....

ولهذا ، فقد قضت المحكمة التأديبية بأنها وهى فى مقام تقدير  
هذا الجزاء ، تضع فى اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المتهم الى  
انهاء علاقته بالعمل التجارى ومبادرته الى ايقاف آثار المخالفة بعدم  
الاستمرار فيها وهذا التصرف من جانبه مما يشفع له فى قدر  
العقاب (١) .

ان سداد العامل ، للمبلغ المفقود ، قد تدخله المحكمة فى تقديرها  
عند وزن العقوبة فتخففها (٢) — وقد لا يمنع من توقيع أقصى عقوبة  
تأديبية ، وذلك فى حالة ما اذا كانت الجريمة التى ارتكبها المتهم قد  
أفقدته الصلاحية للبقاء فى الوظيفة ، لأن رد المبلغ لا يغير من طبيعة  
الجريمة (٣) .

---

(١) ت. التربية ٩١ لسنة ١ فى ٢٢/٦/١٩٥٩ ، مبادئ قضاء  
التأديب للأستاذ أحمد حلمى ، ص ١٨٩ .

(٢) ع.١ ١٠٨١ لسنة ٨ فى ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، ص ٨ ص ٣٣٥  
ب ٣١ .

— ت. فى الدعوى رقم ١٦٢ لسنة ١ فى ١٦/١١/١٩٦٠ .

(٣) ع.١ ٢٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ فى ١٩/١/١٩٧٤ — وقد جاء فى  
هذا الحكم :

( لا جدال فى أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والامانة،  
والتي تفقد العامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه ، وتؤدي عند الحكم  
عليه جنائيا الى فصله بقوة القانون ، ولا يمكن أن يؤدي قيام السيد /  
..... برد البالغ التي اختلسها وبالتالي قيام النيابة  
العمامة باحالة الموضوع الى الجهة الادارية لمجازاته عما ثبت فى حقه  
تأديبيا ، الى تغيير طبيعة الذنب الذي ارتكبه ) .

### الاعتراف ، وسرعة الادلاء به قد يخفف العقوبة (١) :

ولهذا فقد قضى بأن المحكمة ترى في اعتراف المتهم بميها نسب اليه ، ما يدك على صدق الإعذار التي أدلى بها ، مما ترى معه المحكمة استعمال الرأفة في مجازاته (٢) .

وقضت المحكمة التأديبية في دعوى تلخص في أن موظفا استعمل في سفره الشخصي استثمارات السفر الحكومية المخصصة للأغراض المصلحية . وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجيء ، ولضيق ذات يده . ولهذا فقد استعملت المحكمة أمعة الرأفة لتفسيح له مجال التوبة وعدم العودة الى ذلك (٣) .

وفي دعوى أخرى اتهم موظف بأنه أخذ مبلغ أربعين جنيها من رسوم النشاط المدرسي ، وقد اعترف الموظف في التحقيق بأنه فعل ذلك تحت ضغط ظروفه المالية فأهزة ، وأنه بإذر يراد هذا المبلغ - ولدى تقدير العقوبة ، أدخلت المحكمة هذه الاعتبارات وخففت العقوبة التي وقعت عليها (٤) .

(١) ت. وزارة الخزانة رقم ٨٨ لسنة ١ في ١٧/٥/١٩٥٩ .

(٢) ت. وزارة الخزانة رقم ٨٥ لسنة ١ في ١٠/٥/١٩٥٩ ب. وفي هذه الدعوى :

وقال المتهم أنه يعلم بالتعليمات التي تقضى بإحروزة فوراً المخططات في يوم الخميس من كل أسبوع ، إلا إذا بلغت الحد الأقصى المسموح للوحدة لانه يلزم بتوريدها في نفس اليوم دون انتظار يوم الخميس - ولكنه لم ينهئها لكثرة العمل .

(٣) ت. في الدعوى رقم ٢ لسنة ١ في ٢٧/١٠/١٩٥٩ .

(٤) ت. في الدعوى رقم ٢ لسنة ١ في ١٦/١٢/١٩٩٠ .



صغر السن ، وحدائث العهيد بالخدمة : قد يكون من أسباب تخفيف الجزاء<sup>(١)</sup> وذلك لأن حدائث الخدمة ، قد يكون من شأنها قلة الخبرة ، ولذلك فقد قضت المحكمة التأديبية باستعمال الرأفة مع موظف لحدائثه بالخدمة ، ولقلة خبرته ، وسوء التوجيه من الرئيس المباشر الذى كان يتلمس له الأخطاء بدلا من أن يسدى له النصيح<sup>(٢)</sup> . وقضت أيضا بأنها - وهى فى مجال تقدير العقوبة - تدخل فى اعتبارها حدائث سن المتهم وحدائث تخرجه من الكلية والتحاقه بالوظيفة ، وتفسح له سبل الاستقامة هذه المرة<sup>(٣)</sup> .

وقد قضى أيضا بأن حدائث عهد المدرس بالخدمة ، يعتبر مبررا لمنحه فرصة أخرى يستطيع بغناها عند تكب الطريق المستقيم مسبقا<sup>(٤)</sup> .

وفى دعوى أخرى قالت المحكمة التأديبية ، بأنها وهى بصدد تقدير العقاب ، تلحظ أن الأخطاء التى فرطت من المتهم مردها لحدائث عهده بالخدمة وعدم المأمة بالتعليمات واللوائح فضلا عن كثرة الأعمال التى نيظت به ، ولهذا فإن المحكمة تخفف له الجزاء<sup>(٥)</sup> .

كما قضى بأنه من حيث أنه ليس فى الأوراق ، ما يفيد أن المتهم قد غرر بزميلته بل الثابت من الأوراق أنه بادر إلى الزواج منها . . . وأنه وإن كان قد طلقها بعد ذلك ، فإن المستفاد من أقوالها أن ذلك

(١) أ.ع. ١٠٧ لسنة ٩ فى ١٦/١١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٦ ب ٨٣٧ .  
— أ.ع. ١٣٢١ لسنة ٨ فى ٢٢/٦/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢١٠ ب ٨٤٢ .

(٢) ت. فى الدعوى ٢١ لسنة ١ فى ١٩/٥/١٩٥٩ .  
(٣) ت. الحكم الجلى ٢٢٠ لسنة ١ فى ٢١/٣/١٩٧٠ و ٧٨ لسنة ١ فى ١٩/١/١٩٦٤ .

(٤) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٨ لسنة ١ فى ٢٦/١/١٩٥٩ .  
(٥) ت. رقم ٧٥ لسنة ٢ فى ٢١/١٠/١٩٦٠ .  
٧٦١ ب ٥٦١ ص ٨ د ٢٦٦/١٠/١٩٦١ ع ٨ قضا ٧٦١ و .

كان بناء على طلبها . كما أن الثابت من ملف خدمته ، أن عمره في تاريخ الحادث كان حوالى اثنين وعشرين عاما ، وأنه كان حديث عهد بالوظيفة ، وأن ما وقع منه في مثل هذه الظروف ، وان دل على طيش واستهتار وعدم حرص على البعد عن مواطن الريب ، الا أنه لا يبلغ حدا من الجسامة بحيث يستأهل عقوبة العزل من الوظيفة<sup>(١)</sup> . وقضى أيضا بأن المحكمة ترى — على الرغم من جسامة المخالفة<sup>(٢)</sup> — الاكتفاء بمجازاة المتهم ، بوقفه عن العمل مدة شهرين ، مراعية في ذلك حداثة عهده بالخدمة وصغر سنه<sup>(٣)</sup> .

**نقاء صحيفة العامل ، مع طول مدة خدمته ، وحسن سلوكه طبقا لتقاريره السنوية ، من شأنها أن تخفف من عقابه<sup>(٤)</sup> .**

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة ، حوالى أربعة عشر عاما ، ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فإن أخذه بالشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبات المقررة عليه ، يخرج هذه العقوبة عن نطاق المشروعية<sup>(٥)</sup> .

---

(١) أ.ع ١٤٥ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٢/٦ .

(٢) تخلص هذه المخالفة في أن الموظف المذكور ، دعا سيدة الى منزله ، وقت أن تقدمت اليه بطلب التحاق بإحدى الوظائف ، وكان مختصا بتلقى مثل هذا الطلب ، ووعدا بتسليمها خطاب الترشيح للوظيفة لدى حضورها الى منزله مساء ، ولم يكن ثمة ما يدعو الى ذلك الا أن يكون قد قصد تحقيق غاية غير مشروعة .

(٣) ن.ت. الادارة المحلطة ، رقم ٧٨ لسنة ٥ في ١٩٦٤/١/٧ .

(٤) أ.ع ١٠٠٤ لسنة ٥ في ١٩٦٠/٢/٢٧ ، س ٥ ص ٤٩٤ ب ٥٥ .

— أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .

— أ.ع ١٣٣ لسنة ٨ في ١٩٦٣/١/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

— المحكمة التأديبية لوزارة الحكم المحلى في الدعوى رقم ١٤٩ لسنة

١٠ في ١٩٦٩/١٠/٧ .

(٥) أ.ع ١٠٧ لسنة ٩ في ١٩٦٣/١١/١٦ ، س ٩ ص ٥٢ ب ٦ .

— أ.ع ١٣٣ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٣٧ .

وقضى أيضا بأن الحكم عند تقديره للجزاءات التأديبية التي وقعها على المتهمين ، راعى بعض الاعتبارات وهي أن صحف جزاءاتهم ناصعة البياض ، وأن بعضهم متقدم في السن ، وهي اعتبارات لا تثريب على الحكم إذا أخذ بها (١) . كما قضى بأنه من حيث أنه ولئن كان الثابت من الأوراق أن السيدة المذكورة ، قد خالفت القانون بانقطاعها عن عملها ، في المدة من ١٩٧٥/٩/٢ حتى ١٩٧٦-٧-١١ الأمر الذي يحق معه مؤاخذتها تأديبيا على ذلك الذنب الذي قارفته ، إلا أن المحكمة ترى مع ذلك استعمال الرأفة معها ، إزاء طول أمد خدمتها بمرفق التعليم منذ عام ١٩٥٢ ، وبالنظر الى درجتها الوظيفية وخلو ملفها من الجزاءات ، فتكتفى بمجازاتها بخمسة عشر يوما من راتبها (٢) .

كما أن كفاءة العامل في عمله ، وامتيازه فيه قد يكون له أثره في تخفيف الجزاء (٣) . سيما إذا كانت المخالفة ليست جسيمة ، ولا تتعلق بالذمة أو الأمانة أو كرامة الوظيفة .

بعد مسكن العامل ، عن مقر عمله ، وصعوبة المواصلات ، وإن كان لا يصلح سببا لدرء مسئوليته التأديبية عن التأخير عن مواعيد العمل ، إلا أنه يدخل في تقدير الجزاء (٤) ما دام أنه ليس في إمكان العامل أن يجد مسكنا قريبا من مكان عمله ، وما دام أنه لم يسبق أن جوزى لهذا السبب .

---

(١) أ.ع ٧٨ لسنة ٢٠ في ١٩/١/١٩٨٠ .

(٢) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٩٥ لسنة ١٨ في ١٣/١٢/١٩٧٦ .

(٣) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .

(٤) ت. الحكم المجلى رقم ٢٥٦ لسنة ١٠ في ٧/١٠/١٩٦٩ .

التأثير الأدبي — على العامل البسيط أو الصغير — من رؤسائه ،  
وان كان لا يعدم مسئوليته ، الا أنه قد يخففها : وتطبيقا لذلك فقد  
قضى بأن البادى من الأوراق أن المخالفة المنسوبة الى هذا المتهم ،  
قد فرطت منه تحت تأثير أدبي من رؤسائه المتهمين الآخرين — ومن  
بينهم سكرتير عام المحافظة المساعد ومدير مكتب المحافظ — وهذا  
التأثير ، وان كان لم يعدم ارادته ، الا أنه ضغط عليها ، سيما وأنه  
عامل بسيط لم تتجاوز فئته الثامنة . ومن ثم فان مسئوليته وان  
كانت لا تعتبر معدومة ، الا أنها مسئولية مخففة ، وتقضى أخذه  
بجزاء مخففة (١) .

الحالة النفسية للمتهم ، قد تكون سببا في تخفيف الجزاء ،  
سيما اذا كانت حالة مرضية (٢) : ولذلك فقد حكم بأن مما يشفع  
للمخالف ويبرر تخفيف العقوبة عليه ، الحالة النفسية التى يعانىها  
والتي سجلها تقرير المجلس الطبى للهيئة (٣) ( هيئة النقل العام  
بالقاهرة ) .

**الظروف العائلية ، لا تمنع العقوبة وانما قد تكون سببا في  
تخفيفها :**

ولهذا فقد قضى بأنه لا حجة فيما أثاره المتهم من ظروفه  
العائلية ، فهذه لا شأن لها في قيام مسئوليته الوظيفية اذ يجب على  
الموظف أن يفرق بين ظروفه الخاصة وواجبات العمل التى يتعين عليه  
أداؤها بالدقة والعناية .

وهذه الظروف ، وان كانت لا تعدم مسئولية التأديبية ، الا أنها  
تخفف منها متى تحققت المحكمة من صحتها (٤) .

---

(١) المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ٢ لسنة ١٤ في  
١٩٧٢/٥/٦ .

(٢) المحكمة التأديبية بالاسكندرية فى الدعوى ٥٣ لسنة ١٩ بجلسته  
١٩٧٧/٤/١٦ .

(٣) ٤٤٥ ع.١ لسنة ١٤ فى ١٩٧١/١١/٢٧ ، س ١٧ من ٢٤ ب.هـ .

(٤) ن.ت. الواسع ٢٠٢٥ لسنة ١٣١٠ فى ١٩٧٠/٤/٢٧ .



استفزاز الموظف ، بلا سبب يبرره ، قد يشفع له في تخفيف  
الجزاء عنه :

وهو ما قضت به المحكمة التأديبية ، وقالت في أسباب الرأفة ،  
ان المخالفة قد أتت وليدة الانفعال والاحساس بالمهانة نتيجة لتصرف  
المفتش حيال الموظف ، والذي لاشك أنه يقلل من شأنه كرئيس امام  
مرعوسيه (١) — وبهذا قضت أيضا المحكمة الادارية العليا (٢) .

الصلح بين التساكي والمتسكو ، لا ينفي وقوع المخالفة وقيام  
المسئولية . وانما قد يخفف من هذه المسئولية والعقوبة التأديبية .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن تعدى أحد العاملين على زميله ، ثم  
تصالحهما ، من شأنه أن يخفف من مسئولية المعتدى ، وان كان  
لا ينفيها (٣) .

ومن الجهة الاخرى ، قد لا يكون مثل هذا الصلح ، اثر في تقدير  
العقوبة :

مثال ذلك ، ما قضى به من أنه لا يعفى المتهم من المساءلة  
التأديبية عقد صلح بينه وبين المعتدى عليه ، اذ أن الاعتداء الذي  
وقع من المتهم انما وقع في البقاع الأول على الوظيفة وحسن سير  
العمل قبل أن يقع على شخص المعتدى عليه (٤) . وبالتالي فإن  
الرئيس الاداري لا يملك التنازل عما وقع من اعتداء على مركزه  
الوظيفي ، وانما يترك ذلك لمن أناط بهم القانون تقويم مثل هذا  
العدوان بما نص عليه القانون (٥) .

(١) المحكمة التأديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلي في الدعوى  
٢٨ لسنة ٢٠ بجلسة ١٩٧٨/٤/١ .

(٢) ع.أ ١٧٤ لسنة ١٢ في ١٩٦١/٦/١٢ ، س ١٦ ص ٣١٦ ب ٤٨ .

(٣) ع.أ ١٧٤ لسنة ١٢ في ١٩٧١/٦/١٢ ، س ١٦ ص ٣١٦

ب ٤٨ .

(٤) ع.أ ٢٠ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٥) ت. للعاملين بوزارة الصناعة ١٢ لسنة ٢٠ في ١٩٧٨/١٠/٢٨ .

( م ٧ — عقوبات تأديبية )

... عدم وقوع ضرر من المخالفة ، واثره في تقدير الجزاء :

من المقرر أن الضرر ليس ركنا في الجريمة التأديبية أو المسؤولية عنها ، ومع ذلك قد يكون له أثره في تقدير العقوبة التأديبية ، تشديداً أو تخفيفاً<sup>(١)</sup> .

ذلك أن الجريمة التأديبية ، وتبعاً المسؤولية عنها ، تنهضان بمجرد وقوع الخطأ الوظيفي . أي الاخلال بواجب من واجبات الوظيفية أو مقتضياتها ، ولو لم يقع ضرر فعلي . وذلك لأن الضرر مفترض كأثر للاخلال بواجبات الوظيفة ، باعتباره اخلالاً بالصالح العام<sup>(٢)</sup> .

ومع هذا فإن عدم حصول نتائج ضارة ، من الفعل موضوع المخالفة الادارية ، قد يكون له أثره في تخفيف الجزاء<sup>(٣)</sup> . وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأنه ما دام لم يترتب على المخالفات المسندة الى المتهمين أضرار بالخزانة العامة ، فإن المحكمة ترى أن تنزل بالعقوبات الى حدها الأدنى المقرر — كما قضى بأن المحكمة ترى من ظروف المتهم وكونه خدماً المصلحة حوالي ٢٥ سنة ولم يسبق له الوقوع في مثل

---

(١) راجع في هذا كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية » وكتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » .

(٢) وفي هذا تختلف المسؤولية التأديبية ، عن المسئوليتين الجنائية والمدنية :

فالمسؤولية الجنائية ، إنما تنهض بخصوص أخطاء محددة متى ترتبت عليها نتائج معينة ، وذلك وفقاً للأصل العام في المسؤولية الجنائية . وأن كانت هناك جرائم جنائية تتحقق بمجرد وقوع الفعل ، دون توقف على حصول نتيجة معينة ، ويعتبر هذا النوع من الجرائم استثناء من الأصل العام (د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩ و ٧٠) . أما المسؤولية المدنية ، فلا تنهض إطلاقاً بمجرد وقوع الخطأ . بل يلزم حتماً لقيامها وقوع ضرر نتيجة لهذا الخطأ . فلا توجد الجريمة المدنية ، أو المسؤولية عنها ، إلا إذا توافر ركن الضرر .

(٣) أ.ع ١٣٢١ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١٠١

ب ٨٤٢ .

— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

هذا الخطأ ، وعدم حصول نتائج ضارة قد وقعت فعلا ، ما يبرر القول بوجود المفارقة الظاهرة بين الجرم والجزاء الموقع وبالتالي اتسام هذا الجزاء بعدم المشروعية (١) .

بساطة المخالفة ، وأثرها في تقدير الجزاء : نفرق في هذا الشأن بين المخالفة الادارية ، والمخالفة المالية ، وذلك على الوجه الآتي :  
**بساطة المخالفة الادارية قد تكون من أسباب تخفيف العقوبة :**

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المحكمة تدخل في اعتبارها وهي تقدير العقوبة ، بساطة المخالفة ، وهي غياب يوم واحد دون عذر ، وخلو ملف المتهم من ارتكابه مثل هذه المخالفة رغم طول مدة خدمته (٢) .

كما قضى بأن المحكمة ترى أن الجزاء العادل لهذه المخالفة هي الانذار — بمراعاة بساطة الاتهام وحسن النية في اجرائه على نحو جدا بالمستشار رئيس ادارة الفتوى الى التجاوز عنه حرصا على علاقات المودة بين العاملين في ادارته وعدم تركية روح العداوة والبغضاء بينهم ابتغاء الصالح العام (٣) .

**في المخالفات المالية ، هل ضالة المبلغ موضوع المخالفة من شأنها ان تخفف العقوبة ؟؟**

يجدر بداءة أن نفرق في هذا الخصوص ، بين المخالفات العمدية كالاختلاس والسرقة ، وبين المخالفات غير العمدية ، أي جرائم الاهمال التي يترتب عليها ضياع الشيء أو فقده .

---

(١) ع.١ ١٣٣ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .

(٢) ت. الحكم المحلى ، رقم ٢٤٩ لسنة ١٠ في ١٩٦٩/١٠/٧ .

(٣) ع.١ ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

**أولاً :** إذا كانت المخالفة غير عمدية ، وبالتالي فلا تمس ذمة العامل أو نزاهته ، فإن ضالة المال موضوع المخالفة ، من شأنها أن تدعو الى تخفيف الجزاء عنها (١) .

**ثانياً :** إذا كانت المخالفة المالية ، عمدية ، فقد اختلفت الأحكام في تقدير الجزاء التأديبي ، الى مذهبين :

**المذهب الأول :** ويرى توقيع أشد العقوبة ، مهما كانت ضالة المال موضوع المخالفة ، وسند هذا المذهب ، أن هذه المخالفة تنصل بالذمة والأمانة ، وتجعل المتهم غير صالح للبقاء في الوظيفة وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأنه لما كان الثابت أن الواقعة التي استظهرها الحكم المطعون فيه ونسبها الى الطاعن تنطوي على اخلال خطير بواجبات الوظيفة اذ تتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لاغنى عنهما في الموظف أو العامل فاذا افترقدهما أصبح غير صالح للبقاء في الوظيفة مهما تضاعلت قيمة الشيء المنسوب اليه اختلاسه أو العبث به (٢) .

وقد قضى أيضاً بأن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة — ومنها جرائم الاختلاس — يكون الجزاء المناسب لها ، الفصل من الخدمة ، وفي هذا تقول المحكمة الادارية العليا ، لا جدال في أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتي تفقد العامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه وتؤدي عند الحكم فيها جنائياً الى فصله بقوة القانون . ولا يمكن أن يؤدي قيام السيد . . . برد المبالغ التي اختلسها وبالتالي قيام النيابة العامة باحالة الموضوع الى الجهة الادارية لمجازاته عما ثبت في حقه تأديبياً الى تغيير طبيعة الذنب الذي ارتكبه . فاذا ما أضيف الى ما تقدم أن للمذكور سجلاً حافلاً

---

(١) ت. التربية والتعليم ٩٥ لسنة ١ في ١٩٥٩/٦/٢٢ .

— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ في ١٩٧٨/٥/٦ .

(٢) أ.ع ٩٢٤ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٥/١١ .

— أ.ع ٣٥ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/١/٩ .



بالجزاءات على نحو ما هو ثابت بالأوراق ، فإن الجزاء الحق لمثله هو الفصل من الخدمة<sup>(١)</sup> .

كما قضى بأنه إذا كان الحكم المطعون فيه قد استظهر ادانة العامل فيما نسب اليه من استيلائه على بعض قطع الحديد المملوكة لشركة النحاس ، فإن الحكم يكون قد أخطأ في تطبيق القانون عندما انتهى الى عدم تناسيب جزاء الفصل مع المخالفة التي اقترفها العامل . وذلك لأن توقيع جزاء الفصل على العامل في هذه الحالة يتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه هذا العامل . وأساس ذلك ، هو أن ما ثبت في حقه ليس من الذنوب البسيطة ، بل هو ذنب جسيم يتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لا غنى عنهما في العامل ، فاذا افتقدتهما أصبح غير صالح للبقاء في الوظيفة مهما تضاءلت قيمة الشيء الذي استولى عليه<sup>(٢)</sup> .

**المذهب الثاني :** ويرى تخفيف العقوبة في حالة ضالة قيمة المال موضوع المخالفة : ونورد فيما يلي طرفا من الأحكام ، التي أخذت بهذا المذهب<sup>(٣)</sup> .

١ — ان ضالة قيمة المبلغ المختلس ، تكون محل اعتبار لدى تقدير الجزاء . وقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بذلك ، وألغت قرارا بفصل عامل اتهم باختلاس مبلغ ٦٥٠ مليما ، واكتفت بمجازاته بخفض راتبه بمقدار جنيه واحد شهريا<sup>(٤)</sup> .

٢ — ان الثابت من التحقيقات أن الطاعن لم توقع عليه جزاءات تأديبية خلال أعوام ١٩٧٥ و ١٩٧٦ و ١٩٧٧ كما أن كمية النحاس

---

(١) ع.١ ع ٣٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ في ١٩/١/١٩٧٤ ، نس ١٩ ص ٩٥  
٤٣ .

(٢) ع.١ ع ٥٢٣ لسنة ٢١ في ١٧/٤/١٩٧٦ .

(٣) د. عبد القادر الشبخلي ، المرجع السابق ص ٥٢٢ .

(٤) ع.١ ع ١٠٧ لسنة ٩ في ١٦/١١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٠٩٩ .  
٨٣٧ .

المضبوطة معه قليلة القيمة وأنها من فضلات التشغيل بورشة السمكرة وأن تصرف الطاعن بمحاولته الخروج بها من البوابة الرئيسية وهو يعلم تماما خضوعه لاجراءات التفتيش ثم هربه والقاء الحقيقية ، كل هذا يدل على رعونة وعدم تبصر ولا يكشف عن انحراف متأصل لا يرجى فيه العلاج (١) .

٣ — ان أخذ العامل بالشدة وتوقيع جزاء الفصل عليه وهو أقصى العقوبات رغم ضالة قيمة المسروقات التي قدرت بمبلغ مائتين وخمسة وأربعين قرشا يكشف عن انعدام التناسب بين الجزاء الموقع والذنب (٢) .

#### ثالثا : رأينا الخاص :

نحن نرى انه يجدر بالسلطة التأديبية ، أن تدخل في اعتبارها قيمة الضرر . فلا تقضى هذه السلطة بفصل العامل أو عزله من وظيفته الا اذا وقع في ضميرها ، واستقر في وجدانها ، أن نزعة الاثم متأصلة في المتهم ، وأن الجريمة قد أفقدته الثقة والاعتبار ، مراعية قيمة المال موضوع المخالفة ، والظروف الخاصة بالمتهم وبالمخالفة وغيرها من الاعتبارات .

وبالتالى فانه يكون غلوا في العقوبة ، توقيع أشد العقوبات في كل الحالات — ومهما اختلفت الظروف والملايسات — لجرد أن العامل ارتكب مخالفة مالية .

---

(١) ت. وزارة الصناعة الدعوى رقم ١٢٦ لسنة ١٩ في ١٩٧٨/٢/٢٦ .

(٢) المحكمة التأديبية بالاسكندرية ، الدعوى ١٤٦ لسنة ١٩ في ١٩٧٧/٧/٢ .

— وبذات المبدأ ، المحكمة الادارية العليا في الدعوى رقم ٦٢ لسنة ١٧ في ١٩٧٨/٦/٣ .

### مشاركة الإدارة ، أو المرفق في حدوث الخطأ ، من أسباب تخفيف الجزاء :

وتطبيقا لذلك ، فقد نسب لناظر مدرسة ، اهماله في الاشرافه على الأعمال المالية ، وأحيل الى المحكمة التأديبية ، فدافع بعدم تخصصه وقلة خبرته في الشئون المالية ، وأن المنطقة التعليمية تراخت في نقل كاتب لزاولة هذه الشئون ، فضلا عن عدم وجود خزافة لايداع النقود فيها . وقد أدخلت المحكمة هذه الاعتبارات في تقديرها لتخفيف الجزاء عنه ، باعتبار أن الجهة الادارية قد ساهمت في الخطأ<sup>(١)</sup> .

وقد قضى أيضا بأن سوء توزيع العمل ، وتراخي الجهات الادارية في رعاية المرفق ، قد ساعد على وقوع الخطأ من المتهم ، الأمر الذي تدخله المحكمة في اعتبارها عند تقدير الجزاء وتخفيفه بالنسبة للمتهم<sup>(٢)</sup> .

ومن الأمثلة على تخفيف الجزاء ، اذا كانت الادارة قد شاركت بخطئها في الأسباب التي أدت الى وقوع المخالفة . . . . أن احدى الجمعيات قد نسبت الى عامل بها أنه أهمل اهمالا جسيما ، وجازته الجمعية بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة — فطعن في هذه العقوبة أمام القضاء ، فألغت المحكمة العقوبة لعدم ملاءمتها ، وذلك لأن الجمعية قد شاركت بخطئها في وقوع الحادث ، ولا يسوغ أن يتحمل العامل وحده مسئولية ما وقع .

وقد جاء في أسباب هذا الحكم : « ان المحكمة ترى أن جزاء الفصل من الخدمة الذي وقعته الجمعية على المدعى بعيدا عن التلاؤم مع الذنب الذي ارتكبه المدعى ويشنوبه الغلو على نحو يخرج من

(١) المحكمة التأديبية ، في الدعوى ٣٩ لسنة ١ في ٢٣/٣/١٩٥٩ .

(٢) المحكمة التأديبية ، في الدعوى ٨٤ لسنة ١ في ١٩/١/١٩٦٠ .

نظائري، المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ، ذلك أن الظروف والملايسات  
مسواء المتعلقة به أم بالحادث لا تستدعي أخذه بهذه الشدة المتناهية  
ومجازاته بأقصى الجزاءات التأديبية حيث لم يقيم دليل على أن المدعى  
تعمد ارتكاب الذنب الذي نسب إليه وإنما وقع فيه نتيجة عدم خبرته  
وإيرائته بهذا العمل ، الأمر الذي يتجلى في أنه كان يعمل طوال خدمته  
برإدا وليس عامل تشغيل مكينات على ما يبين من ملف خدمته وهو  
ما لم يدحضه دفاع الجمعية المدعى عليها ، ومما لا شك فيه أن أعمال  
تشغيل مكينات الضخ تخرج عن مهام تخصص المدعى ، وبهذه المثابة  
فإن الجمعية إذا أسندت إليه هذا العمل على خطورته دون أن تؤهله  
لهذا العمل وتتأكد من صلاحيته له تكون قد شاركت بخطئها في وقوع  
الحادث ، بما لا يسوغ منه عدلا أن يتحمل هذا العامل ونحده مسئولية  
ما وقع فيه (١) .

### كثرة الأعمال المروطة بالموظف ، ومدى اثرها في تقدير الجزاء :

أولا : أن هذه الأعمال ، وكثرتها ، لا تحول دون مسئولية العامل  
عنها ، وإنما قد تكون سببا في تخفيف الجزاء (٢) .

ولهذا ، فقد قضى بأنه وإن كانت كثرة الأعمال المعهود بها إلى  
المتهم ، ليس من شأنها أن تعفيه من المسئولية عما وقع منه من تقصير  
في القيام بواجباته ، إلا أن هذا التقصير في الظروف التي حدثت فيها  
لا يرقى إلى مرتبة الإهمال الجسيم . ولهذا يكون القرار الضابط  
بفصله ، قد خالف القانون وانطوى على غلو في تقدير الجزاء ، ويتعين

(١) أ.ع. ٦٠ لسنة ٦٨ في ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س. ٢٠ ص ٢٩٧ تب ٨٥ .

(٢) أ.ع. ١٩٦٥/٣/٦ ، س. ٩ ص ٨٢٨ .

— أ.ع. ١٩٦٥/٢/٢٠ ، س. ١٠ ص ٦٨٢ .

— أ.ع. ١٩٦٥/٥/١٥ ، س. ١٠ ص ١٢٦٣ .

— أ.ع. ١٩٦٣/١٢/٢١ ، س. ٩ ص ٢٤٣ .

— أ.ع. في ١٩٦٥/٢/١٣ ، س. ١٠ ص ٦٤٩ .



الحكم بالغائه، لإعادة التقدير بما يتناسب غـدلا مع ما قام في حق المذكور من ذنب لا يعتبر جسيما في الظروف التي وقع فيها<sup>(١)</sup> .

وقد قضى أيضا بأنه من حيث ان الثابت من أقوال رئيس المتهم أنه — أى المتهم — كان يكلف بأعمال كثيرة ، وأن هذه الأعمال كانت تزيد على قدرته ، الأمر الذى تدخله المحكمة في اعتبارها لدى تقدير العقوبة ، فهو وإن كان لا يعدم مسئوليته الا أنه يخففها<sup>(٢)</sup> .

ثانيا : يلاحظ من ناحية أخرى ، ان كثرة العمل قد لا يكون من شأنها حتما ، تخفيف الجزاء : فهذه مسألة تقديرية متروكة للأسلطة التأديبية . ولهذا فقد قضى بأن الواجب الوظيفى يقضى بأن يقوم الموظف بعمله بدقة ، ومن ثم فإن الادعاء بكثرة العمل لا يشفع له في عدم تحرى الدقة ، لأن لكثرة العمل حلولا غير الوقوع في الخطأ ، وهى الشكوى للرؤساء<sup>(٣)</sup> — وقضى أيضا بأنه لا وجه لتذرع المتهم بضغط العمل ، ذلك أنه كان في مقدوره أن يخطر جهة الاختصاص لو صح أن العمل أكثر من طاقته وقدرته<sup>(٤)</sup> .

---

(١) ١ ع ٣٥٩ لسنة ٩ في ٢٧/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ ص ٨٢٠ ب ١١٠ . وقد جاء في أسباب هذا الحكم : « ان ما وقع من المدعى من اخلال بواجبات وظيفته يتمثل في عدم مراقبته عملية صرفة الأدوات الكتابية وعدم مراجعة موجودات المخزن ولا سيما الأصناف ذات القيمة من حين الى آخر . والثابت من الرجوع الى ملفه خدمته والى التحقيق الذى أجرى معه أنه كان مسندا اليه أعمال أخرى كثيرة تقتضى تغييه عن المخزن مددا متفاوتة » .

(٢) ت . المواصلات ٣ لسنة ١١ في ١١/١١/١٩٦٩ .

(٣) ت . رقم ٨٤ لسنة ١ في ٧/٦/١٩٥٩ و ٨٩ لسنة ١ في

١٩٥٩/٥/٣ .

وقضى بأن الادعاء بكثرة العمل ، وقلة المرتب ، لا تشفع للموظف في اختلاسه أموالا عمومية . ( بت ١١٣ لسنة ١ في ١٦/١١/١٩٥٩ ) .

(٤) ت . المواصلات رقم ٢٢٥ لسنة ١١ في ٢٧/١/١٩٧٠ .

ثالثاً : اذا ثبت أن الأعمال التي نيّطت بالعامل ، كان ينوء بها ، ولا طاقة له بحملها ، وأن هذا كان هو السبب في الخطأ ، وأن العامل سبق أن شكاً وتضرر من كثرة هذه الأعمال ، وكان محقاً في شكواه للأسباب المشار إليها ، فإن الإدارة تكون مسئولة عن هذا الخطأ .»

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأن المتهم لا يمكن أن ينسب إليه تقصير أو إهمال في أداء عمله ، إذ لم تروده الجهة الإدارية بالعدد اللازم من الموظفين للقيام بما عهد إليه من أعمال على الوجه المرضي ، رغم شكواه المستمرة من كثرة الأعمال وطلبه مراراً العدد الكافي من الموظفين . ومن ثم يتعين الحكم ببراءته (١) .

---

(١) المحكمة التأديبية ، الدعوى ٢٥ لسنة ٢ ق ١٦٠/٤/١٩٦٠ .

## الفصل الخامس

### الوضع أو المركز القانوني للموظف ، الذي تقدر على أساسه العقوبة

من المقرر أن العقوبة التأديبية ، توقع أو تقدر على أساس درجة العامل أو فئته عند إحالته الى المحكمة التأديبية ، دون نظر الى ما قد يصدر بشأنه - خلال المحاكمة - من قرارات ترقية على خلاف القانون (١) . مثال ذلك في حالة توقيع عقوبة خفض الدرجة ، فتكون العبرة بالدرجة التي كان عليها عند الاحالة الى المحاكمة ، وليس بالدرجة التي يكون قد رقى اليها بعد ذلك بالمخالفة للقانون ، ذلك أن المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وكذلك المادة ٩٠ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، تنص على أنه لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . ومن ثم فإذا رقى العامل على خلاف هذا النظم وقعت الترقية باطلة ، ولا تعتد بها المحكمة التأديبية عند توقيع العقوبة التأديبية .

ونشير في هذا الخصوص ، الى وجوب التفرقة بين الاحالة الى التحقيق ، وهذه لا تمنع الترقية ، وبين الاحالة الى المحاكمة وهذه هي التي يحظر المشرع أن يرقى الموظف بعدها ، ويظل هذا النظم الى أن تنتهي المحاكمة ، ثم يحدد حق الموظف في الترقية على أساس ما تنتهي اليه محاكمته . وقد نصت المادة ٨٧ من نظام العاملين

---

(١) ج.ع. ١٢٣ لسنة ٦ في ١٧/١١/١٩٦٢ ، بس ٨ ص ٧٢ ب ٨ .

المدنيين بالدولة — وكذلك المادة ٩٠ من نظام العاملين في القطاع العام — على أن « يعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية ، أو الجهاز المركزي للمحاسبات ، من النيابة الادارية اقامة الدعوى » (١) .

---

(١) أنظر في تفصيل ذلك ، كتابنا « الاجراءات التأديبية » ، لا اصول التحقيق » .



## الفصل السادس

### تسبب الجزاء

#### ٤٧ - التسبب شرط لصحة الجزاء التأديبي :

فقد نصت المادة ٧٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، على أنه : « يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً » (١) كما نصت على ذلك أيضا المادة ٨١ من نظام العاملين في القطاع العام . ونصت أيضا على هذا المبدأ ، المادة ٥٠ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

والمقرر فقها وقضاء - في مصر وفرنسا - أنه ولئن كان الأصل أن الإدارة لا تلتزم بتسبب قراراتها الا اذا نص المشرع على ذلك ، الا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء ، وهو وجوب تسبب القرارات التأديبية ولو لم ينص المشرع على ذلك ، لأنه يلزم في العقاب - جنائيا أو تأديبيا - أن يكون مسببا . والعلة في هذا - في المجال التأديبي - كما تقول المحكمة الادارية العليا ، أن القرار التأديبي هو في الواقع قضاء عقابي في خصوص الذنب الاداري . ولذلك فانه يجب تسبب القرار التأديبي بما يكفل الاطمئنان الى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الادانة بما يفيد توافر

(١) وقد نصت هذه المادة أيضا في فقرتها الثانية على أنه : « ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الانذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام ، أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء » - وبمثل هذا أيضا نصت الفقرة الثانية من المادة ٨١ من نظام العاملين في القطاع العام - وبداهة ، يعتبر تسببا للجزاء ، اثبات مضمون الاستجواب أو التحقيق الشفهي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

أركان الجريمة التأديبية وقيام القرار على سببه المبرر له ويتيح للقضاء أعماله رعايته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام .

كما أن أحكام المحاكم التأديبية ، تصدر مسببة وفقا للقانون .

وتسبب القرار أو الحكم الصادر بالجزاء يدفع السلطة التأديبية الى التبصر حين تقوم بتحديد المخالفات التي ثبتت في حق المتهم ، ويحملها على الزوية في تكييف هذه المخالفات ووزنها وتقديرها الجزاء المناسب لها .

ويجب في التسبب أن يتناول وقائع الموضوع من حيث شخص المتهم ، والمخالفات المنسوبة اليه ، والأدلة عليها ، وأن تكون مستخلصة استخلاصا سائغا من عيون الأوراق والمستندات ، وأن يكون هذا التسبب واضحا غير مبهم ، وأن يكون وافيا غير مبتسر .

**وجوب أن يقوم الجزاء ، على كامل أسبابه الجوهرية :**

فاذا تخلف أحد أسباب الجزاء أو بعضها ، وكانت جوهرية في تقدير الجزاء ووزنه ، فإن الجزاء يقع باطلا ليعاد تقديره على أساس سليم وفقا لما بقى من أسباب .

أما اذا كانت الأسباب التي تخلفت أو ثبت بطلانها ، ثانوية ، وغير جوهرية في تقدير الجزاء ، فيظل هذا الجزاء صحيحا .

## الباب الثالث

### بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية

- ( ٤٨ ) أهم هذه التقسيمات : — لقد جرى الفقه ، على تقسيم العقوبات التأديبية ، الى تقسيمات ، من أهمها التقسيمات الآتية : —
١. — تقسيمها الى عقوبات أصلية ، وعقوبات تبعية .
  ٢. — تقسيمها الى عقوبات صريحة ، وعقوبات مقننة .
  ٣. — تقسيمها الى عقوبات توقع أثناء الخدمة ، وأخرى توقع بعد انتهاء الخدمة .
  ٤. — تقسيمها بالنظر الى طبيعة الوظيفة — مدنية أو عسكرية — وكذلك مستوى هذه الوظيفة .
- وسنفرد فصلا للحديث عن كل من هذه التقسيمات ، وذلك على النحو التالي :

## الفصل الأول

### تقسيم الجزاءات التأديبية الى أصلية ، وتبعية

( ٤٩ ) بيان ذلك : — ان الجزاءات التأديبية — كالعقوبات الجنائية — تنقسم الى جزاءات أصلية ، وجزاءات تبعية .

وكلا النوعين ، يلزم أن يكون منصوصا عليه في القانون ، لأنه لا عقوبة الا بنص — وسنعرف كلا من هذين النوعين ، على النحو الآتى : —

#### ٥٠ — الجزاءات التأديبية الأصلية :

لقد نص المشرع عليها ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، في المادة ٨٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .  
كما نص عليها — بالنسبة للعاملين في القطاع العام في المادة ٨٢ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات خاصة ، فقد نص المشرع في هذه التشريعات على الجزاءات التي توقع عليهم .

وسنفرد بابا مستقلا ، نورد فيه قوائم هذه الجزاءات التأديبية الأصلية ، وتطورها وفقا للتشريعات التي وردت بها .

ويهمنا أن نشير الى أن العقوبة التأديبية الأصلية — هي كالعقوبة الجنائية الأصلية — يلزم لتوقيعها ، ووجودها ، أن تذكر وتحدد في القرار أو الحكم الصادر بها ، والا كان هذا القرار أو الحكم مجهلا لعدم تحديد العقوبة المراد توقيعها .



## ٥١ — الجزاءات التأديبية التبعية :

وقد سميت بذلك لأنها ترد تابعة لبعض العقوبات التأديبية الأصلية . فهي تقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، وبصريح نصه ، دون ما حاجة الى ذكرها في القرار أو الحكم الصادر بالعقوبة التأديبية الأصلية (١) .

وهي في هذا ، تتسق والعقوبة الجنائية التبعية التي ترد أيضا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية .

ولهذا ، فإن العقوبة التبعية — جنائية كانت أو تأديبية — تعتبر أثرا حتميا من آثار العقوبة الأصلية .

ومن العقوبات التأديبية التبعية ، حظر الترقية خلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية الأصلية : فقد نص المشرع في المادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة — وكذلك في المادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام (٢) على حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية ، وتتفاوت هذه المدة ، بحسب جسامه هذه العقوبة . ويعتبر حظر الترقية ، خلال المدة المذكورة ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية .

---

(١) ويذهب البعض الى القول بأن العقوبة التأديبية التبعية ، قد تكون تبعا لعقوبة جنائية أصلية ، كاتهاء الخدمة اذا حكم على العامل بعقوبة جنائية . بيد أن الرأي الراجح هو أن انتهاء الخدمة في هذه الحالة هو عقوبة جنائية تبعية ، ولو ورد النص عليها في قانون آخر غير قانون العقوبات كنظام العاملين لأن العقوبات الجنائية — أصلية أو تبعية — لا يلزم أن يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات .

(٢) وقبل هذا كانت تنص أيضا نظم العاملين المدنيين بالدولة ، ونظم العاملين في القطاع العام .

ومن العقوبات التأديبية التبعية أيضا ، حظر تعيين شخص سبق  
أن فصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائى ما لم يمض على  
صدوره أربع سنوات على الأقل ، وذلك وفقا للمادة ٢٠ من النظام  
الحالى للعاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٦ من النظام الصالى  
للعاملين فى القطاع العام .

## تقسيم العقوبات التأديبية الى عقوبات صريحة وعقوبات مقتنعة

٥٢ - بيان ذلك : ان العقوبات التأديبية الصريحة ، هي التي  
ينص عليها المشرع • سواء كانت عقوبات أصلية أو عقوبات تبعية •  
وقد سبق أن أشرنا الى كلا النوعين • وسنوضح هذه العقوبات  
الصريحة - الأصلية منها والتبعية - فيما بعد •

أما العقوبات التأديبية المقتنعة : فهي التي لم ينص عليها  
المشرع ، كعقوبة تأديبية • ومثالها بعض الاجراءات أو التصرفات  
التي تتخذها الجهة الادارية بقصد تأديب العامل أو ايذائه والاضرار  
به .... كما هو الحال في نذب العامل أو نقله من وظيفة الى أخرى  
أو مكان الى آخر ، دون ابتغاء المصلحة العامة ، ولغير الأسباب التي  
شرع من أجلها هذا النذب أو النقل ... وإنما يقصد الاساءة الى  
العامل أو التنكيل به •

والمقرر أن هذا الاجراء أو العقاب المقتنح ، يقع باطلا ، حتى  
لو كان في أعقاب تحقيق ، مادام قد استهدف به مصدره الايذاء  
والعقاب ، ولأنه ليس من العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع •  
وسنفصل ذلك كله ، فيما بعد ، في باب مستقل نخصصه لهذه  
العقوبات المقتنعة •

## الفصل الثالث

تقسيم العقوبات التأديبية الى عقوبات توقع على  
العامل أثناء خدمته ، واخرى توقع عليه بعد انتهاء خدمته

ان الأصل المقرر ، هو أن الجزاء التأديبي ، يرتبط بالعلاقة  
الوظيفية وجودا وعدما : فالقاعدة هي أن هذا الجزاء لا يوقع الا على  
موظف وبالتالي فانه لا يوقع على الشخص قبل أن يصير موظفا ،  
ولا يجوز توقيعه عليه بعد أن تنتهي خدمته ويصحى غير موظف (١) .

ومع هذا يجوز المشرع ، أن يخرج عن هذا الأصل ، وينص  
بنص خاص على جواز ملاحقة العامل بالجزاء التأديبي حتى بعد تركه  
الخدمة . وهو ما فعله المشرع فعلا ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،  
والعاملين في القطاع العام (٢) .

(١) فضلا عن هذا ، فان البعض يرى انه اذا ارتكب الموظف  
مخالفة تأديبية أثناء خدمته ، ثم اكتشفت بعد تركه الخدمة ، فان حفظ  
التحقيق فيها هو نوع من تكريم انسان افنى زهرة شبابه بالخدمة ، وتركها  
بعد عمر طويل . اما اذا كانت المخالفة تشكل جريمة من جرائم القانون  
العام ، فان العدالة تقتضي احواله الى القضاء المختص ( د. عبد القادر  
الشيخلى ، المرجع السابق ، ص ٣٢٥ ) .

وقد اخذ المشرع المصري بحل وسط ، بالنسبة للعاملين المدنيين  
بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، حيث فرق بين حالتين :  
الاولى : حالة اكتشاف الجريمة وبدء التحقيق فيها مع العامل قبل  
تركه الخدمة ، وفي هذه الحالة يستمر التحقيق والمساءلة اذا اقتضى  
الامر ذلك .

اما الحالة الثانية : فهي اذا كان التحقيق لم يبدأ مع العامل قبل  
تركه الخدمة .

وفي هذه الحالة لا يجوز التحقيق معه بعد ذلك او مساءلته الا اذا  
كانت المخالفة المنسوبة اليه يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزائنة  
العامه ، اذ يجوز بالنسبة لهذه المخالفة البدء في التحقيق مع العامل  
ما دام لم تمض مدة خمس سنوات على تركه الخدمة . وذلك طبقا  
للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام  
العاملين في القطاع العام .

(٢) راجع تفصيل ذلك كله - اى في المبدأ والاستثناء منه -  
كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية » وبالذات الفصل الخاص بان  
المسئولية التأديبية لا توجه الا الى موظف .



ويلاحظ أن العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخدمة — والتي ينص عليها المشرع — تختلف عن تلك العقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين الموجودين بالخدمة . وذلك لأن العقوبات التي توقع على العامل الموجود بالخدمة — كالإنذار ، أو الوقف عن العمل ، أو الحرمان من العلاوة الدورية ، أو الفصل من الخدمة — غير متصور توقيعها على العامل بعد تركه الخدمة .

ولهذا ، فإن العقوبات التأديبية التي توقع على من ترك الخدمة ، تكون في الغالب غرامة مالية أو حرمانه من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وفي هذا المقام ، يهمننا أن نشير الى أن المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، قد نصت على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل ، لأي سبب من الأسباب ، من الاستمرار في محاكمته تأديبياً ، إذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة ، إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته ، غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفي الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقهما ،

وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الإداري.  
على أمواله « (١) » .

وعلى مثل هذه الأحكام ، نص المشرع أيضا في المادة ٩١ من.  
نظام العاملين في القطاع العام .

ويلاحظ أن المشرع لم يكن ينص على هذه الأحكام ، في النظام  
السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . كما  
لم يكن ينص على ذلك أيضا في نظامهم الأسبق الصادر بالقرار  
الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . وبالتالي فلم تكن تجوز مساءلة  
هؤلاء العاملين بالقطاع العام ، مساءلة تأديبية ، بعد انتهاء خدمتهم  
أيا كان سبب هذا الانتهاء . بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية  
وأثناء نظرها ، تنتهي خدمة العامل ببلوغ السن مثلا ، فلا تجد المحكمة

---

(١) وقد كانت المادة ٦٤ من نظامهم السابق ، الصادر بالقانون.  
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، تنص على أن : « العقوبات التي يجوز توقيعها  
على من ترك الخدمة هي :

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز الإجر الإجمالي.  
الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش ، لمدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش ، فيما لا يجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين ( ١ و ٢ ) بالخصم من.  
معاش العامل في حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المال المدخر ان وجد .  
أو بطريق الحجز الإداري » — وقد كانت تنص على ذلك أيضا المادة  
٦٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . وقبل.  
ذلك كانت المادة ١٠٢ مكررا ثانيا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١  
بنظام موظفي الدولة ، تنص على أن العقوبات التأديبية التي يجوز  
توقيعها على الموظف الذي ترك الخدمة ، لأي سبب كان ، هي :

« ( أولا ) الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

( ثانيا ) الحرمان من المعاش كله أو بعضه ، من تاريخ الحكم .

( ثالثا ) غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز المرتب  
الإجمالي الذي كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، وتستوفى هذه الغرامة  
بالخصم من معاشه أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد ، أو بطريق الحجز  
الإداري على جميع أموال المحكوم عليه » .

التأديبية مناصا من الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية — وقد سبق أن انتقدنا ذلك وطالبنا بعلاج قصور التشريع في هذا الخصوص ، وبضرورة النص على أن انتهاء خدمة العامل في القطاع العام لا يمنع من جواز ملاحقته وتوقيع جزاء تأديبي عليه<sup>(١)</sup> .

وقد استجاب المشرع لهذه الدعوة ، لدى إصداره القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة ، حيث نص في المادة ٤٠ من هذا القانون على أنه : « لا تجوز اقامة الدعوى التأديبية على العاملين بعد انتهاء خدمتهم الا في الحالتين الآتيتين : —

١ — اذا كان قد بدىء في التحقيق أو المحاكمة ، قبل انتهاء الخدمة .

٢ — اذا كانت المخالفة من المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة أو الوحدات التابعة لها ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل ذلك » . كما نص في المادة ٢١ على أن : « الجزاءات التي يجوز للمصالح التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة هي : —

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع » .

وظاهر أن هذين النصين يسريان على العاملين المدنيين بالدولة ، كما يسريان أيضا على العاملين في القطاع العام وذلك على أساس أن

---

(١) راجع في هذا كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

وحدات هذا القطاع تتبع أساساً أحد الأشخاص الاعتبارية العامة  
التي نصت عليها المادة العشرون من القانون المذكور •

وسنرى فيما بعد ، أن العقوبات الواردة بنص المادة ٢١ من  
هذا القانون — والسابق بيانها — قد عدلت بالمادة ٨٨ من النظام  
الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من النظام الحالي  
للعاملين في القطاع العام •

أما فيما يتعلق بالعاملين الذين تنظم شئونهم التأديبية ،  
تشريعات خاصة ، فقد نص المشرع في بعض هذه التشريعات ، على  
العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل بعد انتهاء  
خدمته •

وستعرض تفصيلاً لهذه العقوبات التأديبية ، بنوعيتها ، أي التي  
توقع على العامل أثناء الخدمة ، أو بعد انتهائها — سواء بالنسبة  
للعاملين المدنيين بالدولة ، أو بالقطاع العام ، أو العاملين ذوي النظم  
التأديبية الخاصة .... وذلك لدى الحديث عن « قوائم العقوبات  
التأديبية » وتطورها ، وفقاً للتشريعات الواردة بها « فنحيل إليها •



## الفصل الرابع

تقسيم العقوبات التأديبية بالنظر الى طبيعة الوظيفة ،  
أو مستواها

اولا : العقوبات التأديبية ، في المجال المدني ، تختلف عنها في  
المجال العسكري :

وذلك لأن الوظائف المدنية تختلف عن الوظائف العسكرية من  
حيث نظامها وكيانها ومتطلباتها ، وواجباتها ، وما يعتبر مساسا أو  
اخلالا بها . ولهذا فان ما يصلح كجزاء في الوظيفة العسكرية ، قد  
لا يصلح في الوظائف المدنية ، والعكس صحيح . ولهذا نجد عقوبات  
تأديبية ، في المجال العسكري ، غير منصوص عليها في المجال المدني ،  
والعكس قائم أيضا .

ولذلك ، فان نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين  
بالقطاع العام ، وغيرهما من الأنظمة المدنية ، لا تنصرف الى الوظائف  
العسكرية كوظائف القوات المسلحة والشرطة - التي ينظم شئون  
العاملين فيها تشريعات خاصة بهم .

ثانيا : وحتى في مجال الخدمة المدنية ، لا ينطبق نظام العاملين  
المدنيين بالدولة ، وكذلك نظام العاملين في القطاع العام ، على طوائف  
العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية والتأديبية تشريعات خاصة  
بهم . ومن ثم تطبق على كل طائفة منهم - الجزاءات الواردة في  
التشريع الخاص بها : كما هو الحال بالنسبة لأعضاء السلكين السياسى  
والقنصلى ، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأعضاء الهيئات  
القضائية .

وسنرى ذلك واضحا أيضا لدى الحديث عن « قوائم العقوبات  
التأديبية الأصلية » و « العقوبات التأديبية التبعية » .

ثالثا : قد تختلف الجزاءات التأديبية ، بحسب مستوى الوظيفة التى يشغلها العامل : ولهذا فان المشرع قد نص فى نظام العاملين المدنيين بالدولة — وكذلك فى نظام العاملين فى القطاع العام — على الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، وعلى جزاءات أخرى بالنسبة لمن يشغل هذه الوظائف •

راى الفقه فيما يتعلق بتخصيص عقوبات تأديبية بالنسبة لبعض طوائف العاملين ولشاغلي الوظائف العليا ، تختلف عن العقوبات التى توقع على من لا يشغلون هذه الوظائف :

لقد اختلف الفقه فى هذا المسلك التشريعى ، ما بين مؤيد له ، أو معترض عليه •

وحجة المؤيدين هى أن المشرع يخص بعض طوائف من العاملين ، فى مجال التأديب ، بأنظمة خاصة ، مراعاة منه لطبيعة نشاطها الذى يقتضى المغايرة بالنسبة اليهم سواء فيما يتعلق بطبيعة الجريمة التأديبية أو اجراءات العقاب عنها أو نوع الجزاء الذى يوقع عند ثبوت المخالفة (١) •

فالمشرع رأى ، وقدر أنه ليس ثمة ما يمنع العامل من أن يظل مكانه الذى كان يشغله قبل توقيع الجزاء التأديبى عليه ، فببإشـر ذات العمل وفى مواجهة جمهور لم يتغير ، حالة كونه قد أُنذِر أو حرم من علاوته أو أوقف عن العمل لمخالفة إدارية أو مالية ارتكبها وثبتت إدانته فيها — الا أن المشرع قدر أيضا أن هذا الوضع قد لا يستقيم بالنسبة الى بعض الطوائف ممن تمس المخالفة التأديبية هيبـتهم الوظيفية بقدر أكبر وتتخذ أراءهم شكلا آخر • فالمخالفات التى تصدر عن القاضى لا تتدرج فى الأهمية هذا التدرج الواسع الذى يعرفه النظام العام للعاملين ، وهو التدرج الذى استتبع تنوعا

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١١ •

واسعا في العقاب ، فما يصدر عنه اما أن يكون من الخطورة بحيث لا يحتمل معه بقاء القاضي في منصبه كحكم يتصرف في أموال الأفراد وحقوقهم وحررياتهم ، وعندئذ يجب انهاء العلاقة الوظيفية القائمة بينه وبين الدولة وذلك بفصله • واما أن المخالفة لا تبلغ هذه الدرجة من الجسامة ، وعندئذ يلام القاضي فحسب على ارتكابها • ولاشك أن اللوم الذي يوجه الى القاضي سوف يكون له من الأثر العقابي ما يفوق أثر أقسى العقوبات التي يعرفها نظام العاملين المدنيين بالدولة (١) •

ويعبر البعض عن ذات المعنى ، بقوله ، أن العقوبات الجائز توقيعها على شاغلي الدرجات العليا ، قد روعي في تقريرها أن تكون من نوع خاص • ذلك أن هذه الدرجات انما تتقرر لوظائف رئاسية ورئيسية • وان توقيع الجزاءات المعتادة على شاغلي هذه الوظائف ، انما يصيب قدر هذه الوظائف أكثر مما يصيب قدر شاغليها — ولذلك روعي في اختيار العقوبات الجائز توقيعها عليهم ، أن تتلاءم مع دقة هذه الوظائف ومكانتها • فالمخالفات التي يرتكبها شاغلو هذه الوظائف لا توزن بميزان الخطأ العادي ، وانما توزن بميزان الصلاحية وحده • فان كانت المخالفة التي ارتكبها العامل تؤثر في صلاحيته لوظيفته أحيل الى المعاش أو عزل من الوظيفة • وان لم تكن تؤثر في صلاحيته اكتفى بتوجيه اللوم اليه عما بدر منه (٢) •

أما المعارضون لهذا المسلك التشريعي — أي لتخصيص بعض العقوبات لكبار الموظفين — فان حجتهم تخلص في الآتي :

١ — ان افراد امتيازات خاصة لكبار الموظفين يعنى وضع قواعد تأديبية لعموم الموظفين ، وقواعد أفضلية لشاغلي السلطة

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٤ •

(٢) د. السيد ابراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ،

الرئاسية ، على الأغلب ، سواء من حيث عدد الجزاءات واصطلاحاتها ، أو أسلوب المحاكمة • وهو ما يؤدي الى تقنين ظاهرة التطبيقية في مجتمع الموظفين • يضاف الى ذلك ، أن افراد امتيازات لقلّة يعتبر عدوانا سافرا على المبادئ الديمقراطية ولاسيما مبدأ المساواة التامة أمام القانون (١) •

٣ — ان الجزاء شخصي النطاق والأثر ، أي أن من يعاقب هو العنصر البشري من مرفق الوظيفة العامة ، وليس الوظيفة ذاتها • وبالتالي فإنه يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة المنصب ويزداد حرصا على وظيفته العليا • كما أن المخالفة هي مخالفة سواء ارتكبها موظف صغير أو موظف من شاغلي الوظائف العليا •

وان العدالة تقتضي ألا يكون المركز الوظيفي للشخص هو الذي يحدد الجزاء ، بل يجب أن يكون الجزاء أساسه نوع المخالفة ودرجة خطورتها (٢) •

ومن الجانب الآخر ، فقد انتقدت بعض الأحكام القضائية ، قلّة عدد الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف العليا ، لأن هذا من شأنه أن يحد من قدرة السلطة التأديبية في اختيار الجزاء المناسب •

وفي هذا تقول المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا : « ان هذه المحكمة ، وهي بصدد تقدير العقوبة ، تجد نفسها مقيدة بالجزاءات المحددة بالنسبة لشاغلي وظائف الادارة العليا... » والمنصوص عليها في عجز المادة ٥٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة

---

(١) د. عبد القادر الشيكلي ، الجزاء التأديبي للموظف العام في العراق ، ص ٣٢٣ •

(٢) المرجع السابق في ذات الموضوع •



والصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١،<sup>(١)</sup> ، وهي جزاءات محصورة ضيقة انطاق ، وتفتقد التدرج الذي يسمح باختيار الجزاء الوفاق المناسب للمخالفة حسب نوعها ووزنها وجسامتها : ذلك أن المحكمة اذا استبعدت عقوبتي العزل من الوظيفة أو الاحالة الى المعاش ، كى تفسح ليعامل باب التوبة عسى أن يلتزم الجادة ولا يحيد عن السواء ، لا تجد أمامها من جزاء توقعه مهما بلغت جسامته المخالفة الا احدى اثنتين وهما عقوبتا التنبيه أو اللوم ، وكلتاها قد لا تفي بالردع والزجر الواجب تحقيقهما بمقتضى الجزاء كما هو الحال في موضوع هذه الدعوى ، الأمر الذى لا تملك معه هذه المحكمة الا توقيع عقوبة اللوم ، وذلك على الرغم من عدم تناسب هذه العقوبة لجسامة المخالفتين الثابتين في حق المتهم « (٢) » .

---

(١) هذه المادة تقابلها المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٢) المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، فى الدعوى رقم ٦ لسنة ١٤ ق ، بجلسة ١٧/٦/١٩٧٢ .



## الباب الرابع

قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها وفقا للتشريعات  
التي وردت بها

( ٥٣ ) تقسيم البحث : سنذكر في هذا الخصوص ، الجزاءات  
التي توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، والتطور التشريعي لهذه  
الجزاءات ، وما يوقع منها على العامل أثناء خدمته ، وما يجوز توقيعه  
منها بعد انتهاء خدمته — ونتحدث بعد ذلك عن الجزاءات التي توقع  
على العاملين في القطاع العام ، ثم عن الجزاءات الخاصة ببعض  
مطوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة . وتقتضى  
مدراسة قوائم الجزاءات في بعض التشريعات المقارنة — وسنخصص  
مستقلا لكل من هذه الأقسام ، على النحو التالي .

# الفصل الأول

## الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

سنتحدث أولا عن الجزاءات التي كان يجوز توقيعها على هؤلاء  
العاملين طبقا لنظمهم السابقة على نظامهم الحالي الصادر بالقانون  
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ثم نتحدث عن الجزاءات التي توقع عليهم وفقا  
لهذا النظام الحالي وسنتناول ذلك في بحثين ، على الوجه الآتي :

### المبحث الأول

#### الجزاءات التأديبية التي كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا للتشريعات السابقة على نظامهم الحالي

أولا : العقوبات التأديبية التي كانت توقع على موظفي الدولة ،  
وفقا للأوامر العالية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في  
شان هؤلاء الموظفين :

لقد نصت المادة الأولى من الأمر العالي الصادر في ٢٣ مارس  
سنة ١٩٥١ على أن العقوبات التأديبية التي يجوز الحكم بها على  
الموظفين والمستخدمين في المصالح الحكومية ، هي : أولا : الإنذار  
ثانيا : قطع الماهية لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا ، ثالثا : التوقيف مع  
الحرمان من الماهية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، رابعا : التنزيل من  
الوظيفة أو الدرجة أو تنقيص الماهية مع ابقاء الوظيفة أو الدرجة .  
خامسا : الرفت بدون الحرمان من المعاش أو المكافأة<sup>(١)</sup> .

وظاهر أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها  
على الموظفين الذي انتهت خدمته . وبالتالي فلم يكن يجوز ، في ذلك

---

(١) ج . في ١٩٤٩/٦/٥ ، مجموعة فتاوى قسم الرأي في السنوات  
الثلاثة الأولى ، ص ٦٦ ب ٤٠ .



هذه التشريعات ، ملاحقة الموظف بعد انتهاء الخدمة ، بأى جزاء تأديبى ، لأن المقرر — كما عرفنا — أن الأصل فى الجزاء التأديبى ، أنه لا يوقع الا على موظف ، ومن ثم فلا يلحق الشخص الذى انحسرت عنه صفة الوظيفة ، الا بمقتضى نص خاص يقضى بذلك ، وهو ما لم يكن موجودا فى التشريعات سالفة الذكر .

**ثانيا : العقوبات التى كانت توقع عليهم وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :**

لقد كان هذا القانون يفرق بين الموظفين بصفة عامة وبين المستخدمين الخارجين عن الهيئة .

ومن جهة أخرى ، فقد كان يفرق أيضا بين الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة ، والموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة .

وسنتحدث عن العقوبات التى كان يجوز توقيعها على كل منهم ، وذلك على الوجه الآتى :

**العقوبات التى كانت توقع على الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة (١) :**

لقد كانت المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين عن المخالفات المالية والادارية هي :

١ — الانذار .

---

(١) وهذه العقوبات كانت تسرى على هؤلاء الموظفين ، كما كانت تسرى أيضا على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة ، وذلك طبقا لنص المادة ٢٦ من القانون المذكور .

اما الموظفون المعيّنون على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة ، فأحكام توظيفهم وتأديبهم ونصلهم كانت وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٢/١٢/٣١. استنادا الى المادة ٢٦ من القانون سالف الذكر .

( م ٩ — عقوبات تأديبية )

- ٢ — النقص من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين •
  - ٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر •
  - ٤ — الحرمان من العلاوة •
  - ٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •
  - ٦ — خفض المرتب •
  - ٧ — خفض الدرجة •
  - ٨ — خفض المرتب والدرجة •
  - ٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحزمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة •
- وهذه العقوبات كانت توقع على جميع الموظفين المشار اليهم ،  
فيما عدا وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في  
مرتبة أكبر •
- العقوبات التي كانت توقع على وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين  
ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى ، هي :**

- ١ — اللوم •
- ٢ — الاحالة الى المعاش •
- ٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش  
أو المكافأة ، وذلك طبقا للمادتين ٩٧ و ١٠١ من القانون المذكور المعدل  
بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ •

بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة<sup>(١)</sup> : كانت المادة ١٢٨  
من القانون المذكور ، تنص على أن العقوبات التأديبية التي توقع  
عليهم هي :

---

(١) وفيما يتعلق بعمال اليومية ، فكانت توقع عليهم العقوبات  
المتنصوص عليها في كادتر العمال الذي كان يحكم تشؤنهم •

- ١ — الانذار •
- ٢ — خصم المرتب لمدة لا تتجاوز ١٥ يوما •
- ٣ — تأجيل العلاوة أو الحرمان منها •
- ٤ — خفض المرتب •
- ٥ — خفض الدرجة •
- ٦ — خفض الدرجة والمرتب •
- ٧ — الفصل •

ويلاحظ أن القانون المشار اليه لم يكن ينص — قبل تعديله  
بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — على أية جزاءات يجوز توقيعها على  
الموظف بعد نركه الخدمة • وبالتالي فلم يكن من الجائز مساءلة  
الموظف تأديبيا بعد انتهاء خدمته ، وذلك للأسباب التي سبق ذكرها ،  
والتي سنصلها فيما بعد •

ولكن هذا الأمر قد تغير ، بعد العمل بالمرسوم بقانون رقم ١٣٢  
لسنة ١٩٥٢ ، ومن بعده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذي عدل القانون  
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو ما سنوضحه حالا على النحو التالي :

**ثالثا — العقوبات التأديبية التي كانت توقع ، وفقا للمرسوم بقانون  
رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين  
عن المخالفات المالية •**

لقد نصت المادة الأولى من هذا المرسوم بقانون ، على أن :  
« ينشأ مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات المالية  
يسمى « المجلس التأديبي للمخالفات المالية » • ونصت المادة  
الثانية على كيفية تشكيل هذا المجلس •

ونصت المادة الخامسة على أن : « العقوبات التي يجوز  
للمجلس توقيعها هي : —

أولا : الانذار •

ثانيا : الحرمان من المرتب مدة لا تزيد على شهر •  
ثالثا : الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تزيد على ثلاثة  
شهور •

رابعا : خفض المرتب •  
خامسا : خفض الدرجة •  
سادسا : خفض المرتب والدرجة •  
سابعا : العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو  
المكافأة •  
ثامنا : العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش  
أو المكافأة •

ونصت المادة ٢٠ على أن : « تسقط الدعوى التأديبية ، بمضى  
خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة • وتنقطع هذه المدة ،  
بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد  
ابتداء من آخر اجراء •

واذا تعدد المتهمون ، فان انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم  
يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ، ولو لم تكن قد اتخذت  
ضدهم إجراءات قاطعة للمدة •

ونصت المادة ٢١ على أن : « تجوز إقامة الدعوى التأديبية  
على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان • وفى هذه  
الحالة يجوز الحكم عليه باحدى العقوبات الآتية : —

أولا — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •  
ثانيا — الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم •  
ثالثا — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوزا المرتب



الاجمالي الذي كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة • وتستوفي هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته ان وجد أو بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه « (١) •

**رابعا : الغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢. سالف الذكر وتعديل احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١. بنظام موظفي الدولة :**

لقد صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١. بنظام موظفي الدولة ويهمننا هنا ، فيما أورده من أحكام ، النصوص التالية :

١ — لقد نصت المادة الثالثة على أن : « يلغى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المالية ، وكذلك يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون » ، وبذلك ألغيت ، تلك العقوبات التي كان ينص عليها المرسوم بقانون سالف الذكر. وأضحت العقوبات التأديبية التي كان يجوز توقيعها آنذاك هي العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي كان ساريا حينذاك •

٢ — عدل نص المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، صارت تنص صراحة على أن الجزاءات المنصوص عليها فيها ، توقع عن المخالفات سواء كانت مالية أو ادارية • وقد حرص المشرع على ايراد هذا للتعديل ، بعد الغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ الذي كان ينص على عقوبات تأديبية خاصة بالمخالفات المالية وحدها

٣ — أضاف المادة ١٠٢ مكررا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، ونص فيها على أن : « لا تسقط الدعوى التأديبية

---

(١) يعتبر هذا أول نص يقضى بجواز ملاحقة العامل بالمسئولية التأديبية ، بعد تركه الخدمة . وان كانت هذه المسئولية مقصورة على المخالفات المالية دون غيرها . وبالتالي فلا تشمل المخالفات الادارية •

بالنسبة الى الموظفين طول مدة وجودهم في الخدمة وتسقط بمضى خمس سنوات من تاريخ تركهم الخدمة لأي سبب كان .

وتنقطع هذه المدة باجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء .

وإذا تعدد المتهمون ، فإن انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة » .

٤ — أضاف أيضا المادة ١٠٢ مكررا ( ثانيا ) ونص فيها على أن : « تجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأي سبب كان ، وفي هذه الحالة يجوز الحكم عليه باحدى العقوبات الآتية : —

أولا : الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ثانيا : الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم .

ثالثا : غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاات ولا تجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة . وتستوفى هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد ذلك أو بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه « (١) .

---

(١) وقد سبق أن أوضحنا أن هذه الأحكام قد استحدثها المشرع أيضا — أول مرة — فى المادة ٢١ من المرسوم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ آنف الذكر ، وأن هذه الأحكام كانت تنصرف الى المساءلة عن المخالفات المالية وحدها دون المخالفة الادارية .

وقد ألغى المشرع هذا المرسوم بقانون بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

ولذلك — وحرصا من المشرع على الاحتفاظ بهذه الأحكام — فقد أضافت المادة ١٠٢ مكررا (ثانيا) التى أوردنا نصها فى المتن ، الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وحرص المشرع على أن يعمم حكمها على جميع المخالفات أيا كان نوعها أى سواء كانت مالية أو ادارية ، ونص المشرع على ذلك صراحة فى هذه المادة .

خامسا : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية ، والمحاكمات التأديبية ، ونصت المادة ٣١ من هذا القانون على أن : « يكون للمحاكم التأديبية ، بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الثانية فما دونها ، توقيع الجزاءات الآتية : —

١ — الانذار •

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين •

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر •

٤ — الحرمان من العلاوة •

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب ، مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٦ — خفض المرتب •

٧ — خفض الدرجة •

٨ — خفض المرتب والدرجة •

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،

أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

واستطردت المادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة للموظفين

من الدرجة الأولى فما فوقها ، فللمحكمة أن توقع الجزاءات الآتية : —

١ — اللوم •

٢ — الاحالة الى المعاش •

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش

أو المكافأة » •

وظاهر أن العقوبات التي نص عليها هذا القانون — بالنسبة

للموظفين الذين ليسوا من الدرجة الأولى وما فوقها — هي ذات

العقوبات التي سبق أن نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.

فيما يتعلق بالموظفين الذين ليسوا وكلاء وزارة أو وكلاء مساعدين أو من في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى .

كما أن العقوبات التي نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، والتي تطبق على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، هي ذات العقوبات التي سبق أيضا أن نص عليها القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنسبة لوكلاء الوزارة والوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى .

ومادام أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد جاء تاليا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فإنه ينسخ هذا القانون فيما تعارض مع أحكامه ومن ثم فإن عقوبات اللوم ، والإحالة إلى المعاش ، والعزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة — هذه العقوبات صارت توقع آنذاك على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، فحين أنها لم تكن توقع من قبل إلا على وكلاء الوزارة أو الوكلاء المساعدين ومن في مرتبتهم أو في مرتبة أعلى (١) .

**سادسا : بعد ذلك صدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) :**

ونص في مادته ٦١ على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

(١) وسنرى فيما بعد أن العقوبات التي نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، قد نسخت بالتشريعات اللاحقة عليه والتي سنوضحها فيما يلي .

(٢) وقد ألغى هذا القانون ، القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، سالف الذكر ، وحل محله .



٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •

٤ — الحرمان من العلاوة •

٥ — الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة لا تتجاوز ستة أشهر •

٦ — الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » •

واستطردت المادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة لشاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : —

١ — التوم •

٢ — الاخالة الى المعاش •

٣ — البزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » •

ونصت المادة ٦٧/٢ من القانون المذكور ، على العقوبات القى يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، وهى طبقا لهذه المادة •

١ — « خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً ، ولا يجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر وقت وقوع المخالفة •

٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ٣ أشهر •

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه فى البندين ١ و ٢ بالخصم من معاش العامل فى حدود الربع شهريا ، أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد ، أو بطريق الحجز الادارى » •

### ويلاحظ في هذا الخصوص :

١ — ان هذا القانون ، ألغى التفرقة — التي كانت قائمة في ظل القانون الملغى رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — بين الموظف والمستخدم الخارج عن الهيئة والعمال ، وأطلق عليهم جميعا اسم « العاملين المدنيين بالدولة » وأخضعهم لأحكامه ، وذلك طبقا للمادتين الأولى والثانية من مواد اصداره .

٢ — نص المشرع على عقوبات تأديبية بالنسبة للعاملين من أدنى الدرجات حتى الدرجة الرابعة . ونص على عقوبات أخرى ، بالنسبة لشاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها . وذلك طبقا للمادة ٦١ سالف الذكر . ويعتبر هذا النص ناسخا لما تعارض معه من أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکم التأديبية .

ومن ثم فان المحاكم التأديبية كانت تلتزم بتطبيق نص المادة ٦١ المشار اليها وتهدر ما تعارض معها في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .

٣ — خففت هذا القانون من بعض العقوبات وألغى بعضها : فنص على عقوبة تأجيل موعده استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر . بعد أن كانت هذه المدة يجوز أن تصل الى ستة أشهر طبقا للقانونين رقمي ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليهما . كما أنه لم ينص على عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة ، وبالتالي تعتبر هذه العقوبات بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة — منسوخة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر (١) . كما أنه نص على أن عقوبة الحرمان من المرتب أو المعاش أو المكافأة المصاحبة لعقوبة العزل من الوظيفة ، لا يجوز أن تتجاوز الربع ، بعد ان كانت في ظل القانونين المشار اليهما يجوز أن تكون شاملة كل المعاش أو المكافأة .

(١) أ.ع في ١٥/٥/١٩٦٥ ، س ١٠ ص ١٣٦٣ .

أ.ع في ١٨/٢/١٩٦٥ ، س ١١ ص ١٧١ .

وفيما يتعلق بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، خفف المشرع في هذا القانون « عقوبة اشحرمان من المعاش ». فنص على أنها لا تزيد عن مدة ثلاثة أشهر . في حين أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — ومن قبله المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ — كانا يجيزان اشحرمان من المعاش كله كما سلف بيانه .

**سابعاً : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) :**

ونصت المادة ٥٧ من هذا القانون ، على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ، هي :

١ — الانذار .

٢ — النقصم من الأجر لمدة لا تجاوز تسهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز النقصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع الأجر شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤ — اشحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٦ — الفصل من الخدمة » .

ونصت المادة المذكورة أيضاً بقولها : « أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية :

---

(١) هذا القانون ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . سالفه البيان ، وحل محله .

- ١ — التنبيه •
- ٢ — اللوم •
- ٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ،  
وذلك في حدود الربع •
- ٤ — الاحالة الى المعاش » •

كما نصت المادة ٢/٦٤ من هذا القانون على أن : « العقوبات  
التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هي :

- ١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تتجاوز الأجر الاجمالي  
الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر وقت وقوع المخالفة •
- ٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر •
- ٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ويستوفى  
المبلغ المنصوص عليه في البندين ( ١ و ٢ ) بالخصم من معاش العامل  
في حدود الربع شهرياً أو المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق  
الحجز الاداري » •

**ويلاحظ بالنسبة لهذا القانون ما يأتي :**

- ١ — يتفق مع القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ( المألغى ) ،  
بالنسبة للعقوبات التأديبية ، في كثير منها ، ويختلف عنه في الآتي : —  
( أ ) انه جعل عقوبة « الوقف عن العمل » مع صرف نصف الأجر  
عن مدة الوقف • في حين أن القانون السابق ( رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ )  
كان يجعل هذه العقوبة بغير مرتب بصفة مطلقة ، أو بمرتب مخفض ،  
وقد يصل هذا الخفض الى ما دون النصف •

( ب ) فيما يتعلق بعقوبة « الفصل من الخدمة » لم ينص هذا  
القانون ، على جواز أن تكون هذه العقوبة مع الحرمان من المعاش



أو المكافأة في حدود الربع كما كان منصوصا عليه في القانون السابق.  
رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وفي القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . وبالتالي.  
فلا يجوز أن تكون هذه العقوبة مع الحرمان من شيء من المعاش  
أو المكافأة .

(ج) استحدث هذا القانون عقوبة « التنبيه » ونص أيضا على  
عقوبة « اللوم » ولم تكن عقوبة « التنبيه » واردة في القانون رقم  
٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولا في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .

٢ — ان هذا القانون قد ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
وحل محله ، كما سبق البيان . ومن ناحية أخرى فإنه يعتبر ناسخا  
لما تعارض معه من أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة  
تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية سالف الذكر .

**ثامنا : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بإعادة تنظيم مجلس  
الدولة ، والذي أعاد تنظيم المحاكم التأديبية — هل غير ذلك في قائمة  
الجزاءات التي كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ؟**

١ — لقد صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس  
الدولة ، ونص في المادة الثالثة منه على أن المحاكم التأديبية تدخل  
في القسم القضائي بهذا المجلس ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص  
هذه المحاكم واجراءاتها ، واستبعد من تشكيلها العنصر الاداري.  
وجعل جميع أعضائها من المستشارين والمستشارين المساعدين والنواب.  
بمجلس الدولة .

٢ — نص قانون مجلس الدولة في المادة الأولى من مواد  
اصداره ، على أن « تلغى جميع الأحكام المخالفة له » — ومن ثم  
تعتبر ملغاة الأحكام الواردة في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة  
تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، وذلك فيما تعارض منها  
مع أحكام القانون المذكور . ومن ثم تعتبر منسوخة ، الجزاءات.

المنصوص عليها في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه بالنسبة لهؤلاء العاملين ولا يجوز توقيعها عليهم<sup>(١)</sup> .

٣ — نص قانون مجلس الدولة — المشار إليه — في المادة ١٩ منه على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم »<sup>(٢)</sup> .

ومؤدى هذا النص ، أن الجزاءات التأديبية الواردة في القانون برقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ظلت قائمة نافذة ، دون أن يمسها قانون مجلس الدولة المشار إليه — وذلك الى أن صدر نظامهم الحالى بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي سنتحدث عنه فيما بعد .

٤ — نصت المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، على الجزاءات التأديبية التى يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة .

ويلاحظ : أن المشرع قد ردد في هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — ونرى أنه لم يكن ثمة مقتضى لاعادة النص على هذه الجزاءات بالنسبة لهؤلاء العاملين مادام أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة سبق أن نصت كما رأينا على أن توقع هذه المحاكم الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم .

---

(١) ومفضلاً عن هذا فقد سبق أن رأينا أن تلك الجزاءات الواردة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، قد نسخ منها ما تعارض مع نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق لهؤلاء العاملين ، ثم ما تعارض منها أيضاً مع القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق .

(٢) وأضافت هذه المادة في فقرتها الثانية ، النص على جزاءات خاصة — لا تتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام — وإنما تتعلق بالعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التى تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح .

هـ — صفوة القول فيما تقدم : أن قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، لم يغير في قائمة الجزاءات التي كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة طبقا لنظامهم الذي كان ساريا آنذاك والصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

### المبحث الثاني

**الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**

#### ٥٤ — بيان تلك :

لقد نصت المادة ٨٠ من هذا القانون على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

- ١ — الانذار •
- ٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •
- ٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •
- ٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •
- ٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر •
- ٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين •
- ٧ — خفض الأجر في حدود علاوة •
- ٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة •
- ٩ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية •
- ١٠ — الاحالة الى المعاش •
- ١١ — الفصل من الخدمة •

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم  
الا الجزاءات التالية : —

- ١ — التنبيه •
- ٢ — اللوم •
- ٣ — الإحالة الى المعاش •
- ٤ — الفصل من الخدمة « •

ونصت المادة ٨٨ من هذا القانون على أنه : « لا يمنع انتهاء  
خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاسناته  
تأديبيا ، اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته •

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها خياع حق من حقوق  
الخزانة العامة ، اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في  
التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ  
انتهائها •

**ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته ، غرامة لا تقل عن خمسة  
جنيهات ، ولا تجاوز الاجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل في الشهر  
عند انتهاء الخدمة •**

واستثناء من حكم المادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى  
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض  
الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقهما وذلك في  
حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الادارى على  
أمواله « •

#### ملاحظات في هذا الشأن :

- ١ — ان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام المحالى للعاملين  
المدنيين بالدولة ، سالف الذكر — وما ورد به من جزاءات تأديبية ،



سواء ما تعلّق منها بالعاملين الموجودين بالخدمة لدى توقيع الجزاء ، أو بالعاملين غير الموجودين بالخدمة عند صدور الجزاء — هو وحده الواجب التطبيق بالنسبة لهؤلاء العاملين جميعاً ، ويستوى في هذا أن يوقع الجزاء من الجهة الادارية أو من المحكمة التأديبية . وذلك لأن هذا القانون ، قد نص في المادة الثانية من مواد اصداره على إلغاء القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين ، كما نص في هذه المادة أيضاً على إلغاء كل نص يخالف أحكامه .

ومن ثمّ يعتبر ملغياً ، نص المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، فيما نصت عليه هذه المادة من جزاءات تأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وهي الجزاءات الخاصة بمن ترك الخدمة منهم (١) .

٢٠ — أعاد هذا القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — النص على الجزاءات الآتية : « خفض الأجر في حدود علاوة — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » .

ويلاحظ أن هذه الجزاءات كان منصوصاً عليها في القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (٢) . ثم حذفت في القانونين رقمي ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، بالنظام السابق والأسبق للعاملين المدنيين بالدولة . ثم أعاد المشرع النص عليها في النظام الحالي — كما سلف ذكره .

---

(١) وقد سبق أن رأينا أن قانون مجلس الدولة المشار اليه ، قد ألغى بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، ما تعارض معه من الجزاءات التأديبية التي كان ينص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

(٢) كانت المادة ٨٤ من هذا القانون تنص على الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين ومن بينها :

« خفض المرتب » « خفض الدرجة » « خفض المرتب والدرجة » .

( م ١٠ — عقوبات تأديبية )

٣ - نص القانون الجديد على عقوبة « تأجيل الترقية » عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين . ولم تكن موجودة في القوانين السابقة .

٤ - خفف القانون الجديد من العقوبة الخاصة بالعلاوة الدورية حيث نص على « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » في حين أن القانون السابق كان ينص على الحرمان من العلاوة « كلها » .

٥ - نص القانون الجديد أيضا على عقوبة « الإحالة الى المعاش » بالنسبة لجميع العاملين أيا كان مستواهم ، ولم تكن هذه العقوبة منصوصا عليها في القانون القديم الا بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف الادارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها .

٦ - نص القانون الجديد على عقوبتي « الاحالة الى المعاش » و « الفصل من الخدمة » دون أن يقرن أيا منهما بالحرمان من المعاش أو المكافأة كلياً أو جزئياً . وذلك لصالح الموظف . وهذا على خلاف القانون القديم الذي كان يقرن عقوبة « العزل من الوظيفة » بالحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

٧ - خفف القانون الجديد أيضا بالنسبة للعقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخدمة : فقد اكتفى بالنص على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة . ولم ينص على غيرها . في حين أن القانون القديم رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . بالنظام السابق لهؤلاء العاملين - وكذلك القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة - كانا ينصان على هذه العقوبة باعتبارها أدنى العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، كما كانا ينصان

أيضا على عقوبتين أخريين ، هما : « الحرمان من المعاش لمدة  
لا تزيد عن ٣ أشهر » و « الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز  
الربيع » وتعتبر ملغاة ، هاتان العقوبتان ، لما سلف بيانه . ومن ثم  
فلا يجوز أن توقع على هؤلاء الناطقين ، إلا العقوبة المخصوص عليها  
في القانون الجديد ، وهي عقوبة الغرامة .

## المصطلح الثاني

### الجزاءات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام

سننتحدث أولاً عن الجزاءات التي كانت توقع عليهم ، طبقاً لنظامهم السابقة على نظامهم الحالي • ثم نوضح الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم حالياً وفقاً لهذا النظام الجديد — وسنفضل ذلك في بحثين ، على النحو التالي •

#### المبحث الأول

### الجزاءات التأديبية التي كان يجوز توقيعها على العاملين في القطاع العام ، قبل العمل بنظامهم الحالي

أولاً : وفقاً لقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة:

لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه : — « مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسري أحكام المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، على : —

١ — موظفي المؤسسات والهيئات العامة • ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون •

٢ — موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديداتها قرار من رئيس الجمهورية

٣ — موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات



والهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح » .

ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور ، على أنه : « مع مراعاة أحكام المواد التالية ، تسري على موظفي المؤسسات والشركات المنصوص عليها في المادة ( ١ ) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه » .

وقد ميز المشرع في هذا القانون ، بين موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، وبين موظفي الشركات والتجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون على النحو التالي : —

١ — بالنسبة لموظفي المؤسسات والهيئات العامة ، نص القانون المذكور في مادته الرابعة على أنه « تسري الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها — فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية ، والجزاءات<sup>(١)</sup> التي توقعها — على موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، الذين لا تجاوز مرتباتهم ثمانين جنيهاً » .

أما من تجاوز مرتباتهم القدر المذكور ، فتسري بالنسبة اليهم

---

(١) وهذه الجزاءات ، كما سبق البيان — وتطبق للمادة ٣١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية المشار اليه — هي : « ١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٦ — خفض المرتب .

٧ — خفض الدرجة .

٨ — خفض المرتب والدرجة .

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو مع

الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

في هذا الشأن ، الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى ، فيما  
لحقها « (١) » .

٢ - بالنسبة لموظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ،  
المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون ، نصت المادة  
الخامسة منه على أن يكون تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص  
بمحاكمتهم ، على الوجه الآتي : -

- مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة . . . رئيساً

- نائب من مجلس الدولة

- موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن { عضوين  
الدرجة الثانية

ونصت المادة السادسة من القانون المذكور ، على أن « الجزاءات  
التي يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة ،  
توقعها ، هي :

١ - الإنذار .

٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ - خفض المرتب .

٤ - تنزيل الوظيفة .

٥ - العزل من الوظيفة مع حفظ النطق في المعاش أو المكافأة ،

أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

---

(١) والجزاءات التي كانت توقع على هؤلاء - طبقاً للمادة ٣٩ من  
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر - هي : « ١ - اللوم .

٢ - الإقالة إلى المعاش .

٣ - العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش  
أو المكافأة » .

ثانيا : صدر بعد ذلك ، القرار الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .  
بتطبيق موظفي وعمل المؤسسات العامة .

ونصت المادة ٤١ من هذا القرار على أن الجزاءات التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين هي : —

- ١ — الانذار .
- ٢ — الخصم من المرتب .
- ٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .
- ٤ — الحرمان من العلاوات والترقي أو تأجيل العلاوات والترقي .
- ٥ — الفصل من الخدمة ، مع صرف المكافأة كلها أو بعضها ، أو الحرمان منها .

ثالثا — الجزاءات التأديبية التي كانت توقع وفقا للقوانين الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والتي سرت أيضا على العاملين بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ (١) .

١ — لقد نصت المادة ٥٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على أن : « الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين هي : —

- ١ — الانذار .
- ٢ — الخصم من المرتب .
- ٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

(١) وقد نص هذا القرار الجمهوري ، بمقتضى ذلك بتطبيق العاملين في القطاع العام الذي صدر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٤ واستؤنف ذلك فيما يلي .

٤ — الحرمان من العلاوات والترقي أو تأجيل العلاوات والترقي .

٥ — الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها .

ونصت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار نظام العاملين في المؤسسات العامة ، على أن تسري أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في المؤسسات العامة .

رابعاً : الجزاءات التأديبية التي كانت توقع ، طبقاً لنظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ :

١ — لقد نص هذا القرار الجمهوري ، في المادة الأولى من مواد الإنذار ، على أن « تسري أحكام النظام المرفق ، على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . » . ونص في المادة الثانية من مواد الأصدار أيضاً على أن : « تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣١٤٦ لسنة ١٩٦٢ و ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ و ١٩٦٤ لسنة ١٩٦٣ (١) والقرارات المعدلة لها . كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرفق لهذا القرار » .

٢ — نصت المادة ٥٩ من نظام العاملين في القطاع العام — المشار إليه على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتبة لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

(١) — هذا القرار خاص ببيان أحكام القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة .



٣. — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز  
سببته أشهر \* .

٤. — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة  
لا تتجاوز ثلاثة أشهر \* .

٥. — خفض المرتب \* .

٦. — خفض الفئة \* .

٧. — خفض المرتب والفئة معا \* .

٨. — الفصل من الخدمة \* .

ومفاد هذا النص أن العقوبات التأديبية ، الوازدة بنظام  
العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ظلت  
قائمة ، حتى في ظل قانون مجلس الدولة سالف الذكر (١) — وذلك الى  
أن صدر نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذي سنفصل  
الحديث عنه فيما بعد \* .

٣. — فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل  
بعد تركه الخدمة :

لقد سبق أن أشرنا الى أن المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة  
سالف الذكر ، قد نصت على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز للمحاكم  
التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة ، هي : —

١. — غرامة لا تقل عن خمسة جنيئات ولا تتجاوز الأجر الاجمالي  
الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة \* .

٢. — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر \* .

---

(١) وأن كان هذا القانون الأخير قد استحدثت عقوبات تأديبية  
بالنسبة لمن ترك الخدمة من هؤلاء العاملين . وهو ما سنتحدث عنه حالا  
في البتة \* .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — وفي جميع الأحوال يجوز للمحكمة التأديبية ، في أى مرحلة من مراحل التحقيق أو الدعوى ، وقف صرف جزء من المعاش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع الى حين انتهاء المحاكمة — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه في البندين ١ و ٢ بالخصم من المعاش في حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الإدارى •

كما أوضحنا ، فيما أسلفنا ، أن المشرع قد ردد في هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذى كان معمولا به حينذاك وبالتالي ، فإن هذه المادة لم تأت بجديد ، في هذا الخصوص ، بالنسبة لهؤلاء العاملين •

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فيهمنا أن نلمح الى أن المبادئ والجزاءات التى نصت عليها تلك المادة ، تعتبر مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين : ذلك أن نظمهم السابقة ، وحتى نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، لم تكن تنص على ذلك وبالتالي فلم يكن يجوز ، قبل العمل بقانون مجلس الدولة ، آنف الذكر ، معالجة العامل في القطاع العام ، بأي إجراء تأديبى ، بعد انتهاء الخدمة ، أيا كان سبب هذا الانتهاء — بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية فعلا أمام المحكمة التأديبية المختصة ضد العامل في القطاع العام ، ثم تنتهى خدمته لبلوغه السن مثلا أثناء المحاكمة فلا تملك المحكمة الا أن تقضى بانقضاء الدعوى لانتهاء خدمة العامل المطلوب محاكمته ، وذلك على أساس أن الأصل أن المساءلة التأديبية انما توجه الى موظف ، وأنه — بحسب هذا الأصل — لا تجوز مساءلة الموظف تأديبيا عن أعمال ارتكبها قبل تعيينه بالوظيفة ، كما لا تجوز مساءلته أيضا مساءلة تأديبية بعد أن تنحصر عنه صفة الموظف أى

بعد أن تنتهي خدمته ولو عن أعمال ارتكبتها وهو بالوظيفة ، وذلك ما لم ينص المشرع ينص خاص على جواز مساءلته بعد تركه الخدمة .

**خامسا : الجزاءات التأديبية ، التي كلفت توقع على العاملين بالقطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ :**

١ — نصت المادة الثانية من مواد إصدار القانون المذكور على أن : « يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٥٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القانون . »

ويقتضى هذا ، أن توقع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الجديد ، دون غيره من النصوص التي تخالفه أو تتعارض معه . ومن بينها النصوص الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، وذلك فيما تعارض من هذه النصوص مع نصوص القانون الجديد .

وبالتالى ، فلم يكن يجوز أن توقع على العاملين بالقطاع العام ، الا الجزاءات المنصوص عليها في نظامهم المشار اليه والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

٢ — لقد نصت المادة ٤٨ من هذا النظام ، على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

٣ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز

سنة أشهر .

٤ - الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٥ - خفض المرتب .

٦ - خفض الوظيفة .

٧ - خفض المرتب والوظيفة معا .

٨ - الفصل من الخدمة » .

**سادسا : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة - ومدى اثره فيما يتعلق بقائمة العقوبات التأديبية التي كانت توقع على العاملين بالقطاع العام :**

١ - لقد سبق أن رأينا أن هذا القانون قد نص في مادته الثالثة ، على أن « المحاكم التأديبية » تدخل في القسم القضائي لمجلس الدولة ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص هذه المحاكم واجراءاتها .

٢ - نص هذا القانون في المادتين ١٩ من ٢٠ على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » .

وعلى أنه بالنسبة الى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتجديدها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح ، فتكون الجزاءات

هي :

١ - الانذار .

٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ - خفض المرتب .

---

(١) ويلاحظ أن هذه الجزاءات ، هي ذات الجزاءات التي كان ينص عليها نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .



٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،  
أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع «(١)» •

### المبحث الثاني

الجزاءات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على العاملين بالقطاع العام ،  
وفقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

أولا : بالنسبة للعاملين الذين يكونون بالخدمة ، عند توقيع  
الجزاء عليهم ، لقد نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور ، على أن :  
الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ، هي : —

١ — الإنذار •

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة •  
ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا  
بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف  
نصف الأجر •

٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين •

٧ — خفض الأجر في حدود علاوة •

٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة •

---

(١) وقد سبق أن أوضحنا أن هذه الفقرة الثانية ، لا تتعلق بالعاملين  
المدينين بالدولة • ولا العاملين بالقطاع العام ، وإنما تتعلق بالعاملين  
بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية ،  
والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح •

٩ — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

#### ١٠ — الاحالة الى المعاش

#### ١١ — الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا — الوازدة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة — فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعاش .

٤ — الفصل من الخدمة .

ويلاحظ أن هذه المادة منقولة عن نص المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة : ولهذا فقد جاءت مطابقة لها ، فيما يتعلق بالمعقوبات التي نصت عليها ، بل ومن حيث الصياغة (١) ، فيما عدا اختلاف بسيط ، وهو أن البند رقم ( ٩ ) من المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والخاص بجزاء خفض الوظيفة مع خفض الأجر ، قد جاء نصه كما رأينا على الوجه الآتي : « الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » أما صياغة البند رقم (٩) من المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام فهي : « الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي

---

(١) وبهذا فقد وحد المشرع بين هؤلاء العاملين ، والعاملين في القطاع العام ، فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية التي توقع على كل منهم . وحسنا فعل المشرع .

كان عليه قبل الترقية « ٢ » والفارق في الصياغة مؤداه أن جزاء خفض الأجر — مع خفض الوظيفة — يكون بجعل هذا الأجر كما كان عليه قبل الترقية الى الدرجة التي خفض منها العامل ، وذلك وفقا لنص نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فلا تملك المحكمة أن تصل بالخفض الى أكثر أو أقل من هذا القدر . أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فإن خفض الأجر ، مع خفض الوظيفة ، تترخص السلطة التأديبية في مقداره بشرط أن لا يقل الأجر بعد خفض عن القدر الذى كان عليه قبل ترقية العامل الى الدرجة التي خفض منها . بمعنى أن المحكمة تملك أن تخفف مقدار الخفض فلا تجعله يصل الى هذا القدر ، ولكنها لا تملك أن تشدد الخفض بما يجعل أجر العامل أقل من القدر المذكور .

**ثانيا : الجزاءات التي توقع على العاملين في القطاع العام ،**  
الذين انتهت خدمتهم : لقد نصت المادة ٩١ من النظام الجديد للعاملين في القطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المشار اليه — على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة ، اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصداره قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد ، عند

استحقاقها وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الإداري على أمواله » (١) .

وقد نقل المشرع أيضا هذا النص ، عن نص المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . وبذلك وحد المشرع أيضا — في هذا الخصوص — بين هؤلاء العاملين ، وبين زملائهم في القطاع العام .

وقد سبق أن رأينا انه يبين من نص المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونص المادة ٩١ من نظام العاملين في القطاع العام — ومقارنتهما بالنصوص القديمة التي كانت واردة في النظم السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والتي أشرنا إليها فيما تقدم — أن المشرع قد خفف العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل بعد انتهاء الخدمة . وقد أوضحنا أن المشرع في النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، قد اكتفى بالنص على جواز توقيع عقوبة غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات . ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند انتهاء الخدمة . وهذه العقوبة ، هي أدنى العقوبات التأديبية التي كانت تنص عليها التشريعات القديمة سالفه البيان ، بالنسبة للعامل الذي ترك الخدمة . فقد كانت هذه التشريعات تجيز أيضا مجازاة هذا العامل بالحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، أو بالحرمان من المعاش فيما يجاوز الربع .

**ثالثا : الجزاءات التأديبية ، المنصوص عليها في نظامهم الحالي ، سالفه الذكر ، هي وحدها التي يجوز توقيعها عليهم ، دون غيرها من الجزاءات التي ألغيت وفقا لهذا النظام :**

ذلك أن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء

---

(١) وهذا النص يعتبر أيضا ناسخا لنص المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فيما يتعلق بالجزاءات التي نصت عليها هذه المادة . وبذلك يطبق النص الوارد بالمتن ، دون غيره .



العاملين في القطاع العام ، قد نص في المادة الثانية من مواد  
الاصدار ، على أن : « يلغى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بأصدار  
نظام العاملين بالقطاع العام . كما يلغى كل نص يخالف أحكام  
القانون المرافق » .

كما أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون  
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، تنص على أن : « توقع المحاكم التأديبية ،  
الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى  
محكمتهم » . وطبقا لهذا النص ، توقع هذه المحاكم — بالنسبة  
للعاملين في القطاع العام — الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في  
نظامهم الحالي دون غيرها من الجزاءات التي سبق أن وردت في  
تشريعات أخرى كالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بأعادة تنظيم النيابة  
الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في  
شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على  
موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات  
الخاصة . فالجزاءات الواردة في هذين القانونين أو في غيرهما من  
التشريعات السابقة المتعلقة بهؤلاء العاملين تعتبر ملغاة طبقا لنص  
المادة الثانية من مواد اصدار القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم  
الحالي .

## الفصل الثالث

**الجزاءات التأديبية ، التي توقع على بعض طوائف العاملين  
الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة**

٥٥ - ان المشرع ، قد وضع لبعض طوائف العاملين ، تشريعات  
خاصة تحكم شئونهم الوظيفية ومن بينها نظام تأديبهم والجزاءات  
التي توقع عليهم .

وسنعرض فيما يلي ، الجزاءات التأديبية التي توقع على بعض  
طوائف هؤلاء العاملين . وذلك على النحو التالي : -

**٥٦ - العقوبات التأديبية ، التي توقع على ضباط الشرطة :**

لقد فرق المشرع في هذا الخصوص بين العقوبات التي توقع على  
هؤلاء الضباط حتى رتبة عميد ، والعقوبات التي توقع على الضباط  
برتبة لواء فما فوقها ، والعقوبات التي توقع على الضباط بعد تركه  
الخدمة - وذلك على النحو التالي : -

**أولا - بالنسبة لضباط الشرطة ، حتى رتبة عميد :**

تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن  
هيئة الشرطة ، على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها  
على الضباط هي : -

١ - الانذار .

٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ،  
ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا  
بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا ، وتحسب مدة  
الخصم بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسي وحده .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٤ — الحرمان من العلاوة •

٥ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر ، ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة •

٦ — العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع » •

وفيما يتعلق بالاختصاص التأديبي أو سلطة التأديب ،

فقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور ، على أن « للوزير ومساعد الوزير المختص ورئيس المصلحة ومن في حكمه ، أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الانذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما •

والوزير ومساعد الوزير المختص ، مجازاة الضابط من رتبة عميد ، بعقوبة الانذار • وللوزير كذلك ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اصدار قرار توقيع الجزاء من رئيس المصلحة أو من مساعد الوزير ، تعديل العقوبة بتشديدها أو خفضها أو بإلغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع إحالة الضابط الى مجلس التأديب • وللمجلس التأديب ، توقيع أى من العقوبات الواردة في المادة السابقة » •

وفيما يتعلق بكيفية تشكيل مجلس التأديب ، فقد نصت المادة

٥٧ من القانون المشار اليه ، على أن يتولى محاكمة الضباط — عدا من هم في رتبة لواء — مجلس يشكل على النحو الوارد بهذه المادة •

وأوضحت المادة ٦١ من هذا القانون ، كيفية تشكيل مجلس التأديب الاستثنائي بالنسبة لهؤلاء الضباط ، أى بالنسبة لمن هو في رتبة أقل من رتبة اللواء •:

### ثانياً — بالنسبة لضباط الشرطة من رتبة لواء فما فوقها :

لقد نصت المادة ٦٢ من القانون المشار اليه ، على أن تكون محاكمة ، الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، أمام مجلس التأديب الأعلى . وأوضحت هذه المادة كيفية تشكيل هذا المجلس ، وإجراءات المحاكمة أمامه .

كما نصت المادة المذكورة أيضا على أن العقوبات التي يجوز لهذا المجلس توقيعها هي : —

- ١ — التنبيه .
- ٢ — اللوم .
- ٣ — الإحالة الى المعاش .
- ٤ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع .

### ثالثا — العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضباط الشرطة ، بعد تركه الخدمة :

لقد أوضحت ذلك المادة ٥٦ من القانون سالف الذكر ، حيث نصت على أن « العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، هي :

---

(١) ويلاحظ أن هذه المادة ، قد وردت بعد النص على العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبة عميد ، وقبل النص على العقوبات التي يجوز توقيعها على الضباط من رتبة لواء وهي الموضحة بالمادة ٦٢ من القانون المذكور — الأمر الذي قد يثير التساؤل عما اذا كان الضباط من رتبة لواء ، لا تجوز محاكمتهم تأديبيا بعد تركهم الخدمة . والرأي عندي أنه لاوجه للتفرقة — بين ضابط وآخر — فيما يتعلق بجواز مساءلته تأديبيا بعد تركه الخدمة . ولهذا كان يجدر بالمشرع أن يأتي بنص المادة ٥٦ الخاصة بالعقوبات التي توقع على الضابط الذي ترك الخدمة ، بعد النص على العقوبات التي توقع على الضباط من رتبة لواء أي بعد المادة ٦٢ المشار اليها ، وذلك لتفادي اللبس سالف الذكر ، ودرا للتفرقة بين الضباط في هذا الخصوص .

فقد تكون الجريمة التأديبية التي تقع من الضباط ولو برتبة لواء جسيمة أو بالغة الجسام ، بما يستوجب ملاحقته بالجزاء عنها ولو بعد تركه الخدمة .



١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز المرتب الاجمالى الذى كان الضابط يتقاضاه فى الشهر وقت وقوع المخالفة •

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر •

ويستوفى المبلغ فى الحالين ، بالخصم من معاش الضابط فى حدود الربع شهرياً أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الادارى •

٣ — الحرمان من بعض المعاش فيما لا يجاوز الربع للمدة التى يحددها قرار توقيع العقوبة ، أو الحرمان من المكافأة بما لا يجاوز الربع « (١) » •

---

(١) ويلاحظ أن المشرع فى هذا النص قد استهدى بنص المادة ٦٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والذى كان ينص أيضاً — فيما يتعلق بالعاملين الذين تركوا الخدمة — على جواز أن توقع عليهم عقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهاً ... وعقوبة الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، وعقوبة الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ثم ألغى هذا النظام وحل محله النظام الحالى لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقصر العقوبات التى يجوز توقيعها على العامل الذى ترك الخدمة على عقوبة واحدة هى « الغرامة » حيث نص فى المادة ٨٨ على أنه « ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة .. الخ » . وقد سلك المشرع ذات النهج الجديد بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، حيث أورد مثل هذا النص فى المادة ٩١ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

من أجل هذا — وتوحيداً للسياسة التشريعية ، سيما فيما يتعلق بالمجال العقابى أو التأديبى — نرى أن يعاد النظر فى المادة ٥٦ من قانون هيئة الشرطة سالف الذكر ، بحيث يجعل العقوبة التى توقع على الضابط بعد تركه الخدمة ، هى عقوبة الغرامة ، على النحو الوارد بالتشريعات المشار إليها .

٥٧ — العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على أعضاء السلكين  
الدبلوماسي والقنصلي :

لقد نصت المادة ٢٥ من قانون السلكين الدبلوماسي والقنصلي ،  
الصادر بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ، على أن : « للوزير حق تنبيه  
أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، الى ما يقع منهم مخالفا  
لواجباتهم أو مقتضيات وظيفتهم • ويكون التنبيه شفها أو كتابة •  
وإذا تكررت المخالفات أو استمرت ، أقيمت الدعوى التأديبية »  
ونصت المادة ٣٠ من القانون المذكور ، على أن يكون تأديب (١)  
أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، من اختصاص مجلس تأديب  
يشكل في وزارة الخارجية على الوجه الموضح في هذه المادة •

ونصت المادة ٤٠ من هذا القانون على أن : « العقوبات  
التأديبية التي يوقعها مجلس التأديب هي :

- ١ — التنبيه •
- ٢ — اللوم •
- ٣ — العزل من الوظيفة •
- ٤ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش  
أو المكافأة (٢) •

---

(١) وفي ظل هذه المادة ، والمادة ٢٥ سالف الذكر ، ثار التساؤل  
حول طبيعة « التنبيه » الذي يجوز لوزير الخارجية توجيهه لأعضاء السلكين ،  
وهل يعتبر هذا التنبيه « تأديبيا » ، وذهب رأى الى أنه لا يعتبر كذلك ،  
لأن سلطة تأديب هؤلاء الأعضاء معقودة — طبقا لنص المادة ٣٠ من القانون  
المذكور — لمجلس التأديب ومن ثم فإن هذا « التنبيه » هو مجرد توجيه  
للعضو الى ما وقع منه من مخالفة كي لا يعود الى الخطأ ، فإن عاد أو استمر  
في المخالفة ، أقيمت عليه الدعوى التأديبية أمام السلطة المختصة وهي مجلس  
التأديب •

(٢) راجع في إجراءات التحقيق ، والمحاكمة التأديبية ، الفصل السابع  
من هذا القانون •

ويلاحظ أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها على عضو السلك الدبلوماسي أو القنصلي ، بعد انتهاء خدمته : وإنما نص في المادة ٣٩ من القانون سالف الذكر على أن : « تنتهي الدعوى التأديبية ، باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها » .

ومؤدى هذا ، أنه بانتهاء خدمة العضو — بقبول استقالته — تنتهى تبعاً وحتماً بقوة القانون الدعوى التأديبية التى تكون مقامة ضده .

وإذا كانت الدعوى لم تقم ، فلا تجوز اقامتها بعد ذلك . بل توقف وتنتهى أية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت . ويلاحظ أن هذا النص خاص بانتهاء الخدمة بقبول الاستقالة . . . . . فهل تنتهى الدعوى التأديبية اذا انتهت خدمة العضو بغير الاستقالة ، كبلوغه السن القانونية مثلاً أثناء نظر هذه الدعوى ؟

الرأى عندى ، هو انتهاء الدعوى التأديبية — وأية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت — بانتهاء خدمة العضو ولو بغير الاستقالة : وذلك استناداً الى الأصل العام فى المسؤولية التأديبية ، وهو أن هذه المسؤولية لا توجه ولا تستمر بالتسبب للشخص بعد انتهاء خدمته الوظيفية الا اذا كان هناك نص خاص يجيز ذلك ، وهو مالا يوجد بالنسبة لأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي بعد انتهاء خدمتهم . وهذا هو الرأى الذى قصت به المحاكم التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام الذين كانت تنتهى خدمتهم ، وذلك فى ظل نظمهم السابقة التى لم تكن تنص على جواز ملاحقتهم بالمساءلة التأديبية بعد انتهاء خدمتهم .

٥٨ — العقوبات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات :

تنص المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر على أن :  
« الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي : —

- ١ — التنبيه .
- ٢ — اللوم .
- ٣ — اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر .
- ٤ — العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .
- ٥ — العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع . وكل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته ، أو فيه مخالفة لنص المادة ( ١٠٣ ) (١) يكون جزاؤه العزل » .

وفيما يتعلق بالسلطة التي تملك تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات : فقد نصت المادة ١٠٩ من القانون المذكور ، أن تكون مسائلة جميع أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل على النحو الوارد بهذه المادة (٢) — ونصت المادة ١١٢ من ذات القانون ، على أن لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم المنصوص عليهما في المادة ( ١١٠ ) على أعضاء هيئة التدريس .

(١) تنص المادة ١٠٣ المشار إليها على أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل .

(٢) يشكل مجلس التأديب المذكور من :

- أ — أحد نواب رئيس الجامعة ، يعينه مجلس الجامعة سنويا — رئيسا
- ب — استاذ من كلية الحقوق أو أحد اساتذة كليات الحقوق في الجامعات التي ليس بها كلية للحقوق ، يعينه مجلس الجامعة سنويا
- ج — مستشار من مجلس الدولة ، يندب سنويا

عضوين



ولكن هل تجوز المساءلة التأديبية ، بعد انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس ، وما هي العقوبات التأديبية التي توقع عليه في هذه الحالة ، ان جازت مسألته ؟؟

لم ينص قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر ، على أية عقوبة تأديبية يجوز توقيها على عضو هيئة التدريس بالجامعة ، بعد انتهاء خدمته . ومع ذلك فقد نص في المادة ١١١ منه على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي ، وذلك فيما عدا الحالات التي نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية . ولا تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشئتين عن ذات الواقعة » . وظاهر أن هذا النص يفرق بين أمرين في حالة انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بقبول استقالته ، وذلك على النحو التالي : —

١. — اذا كانت المخالفات المنسوبة اليه مجرد مخالفات ادارية : فان الدعوى التأديبية تنتهى بانتهاء خدمته بقبول استقالته — والرأى عندى أن هذه الدعوى تنتهى أيضا ، متى انتهت خدمته لأى سبب ، كبلوغ السن وذلك للأسباب التى فصلناها بخصوص عدم مساءلة عضو السلك الدبلوماسى أو القنصلى بعد انتهاء خدمته فنحيل الى هذه الأسباب .

٢. — اذا كانت المخالفات المنسوبة اليه ، مالية ، وانتهت خدمته ولو بقبول استقالته ، فلا تنتهى الدعوى التأديبية فى شأنه ، بل يخضع للقوانين واللوائح المتعلقة بالمخالفات المالية والمساءلة عنها . أى للقواعد العامة فى هذا الشأن ، والواردة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — بوصفه النظام العام — الواجب نفاذه فيما لم يرد فيه نص خاص ، وذلك طبقا للمادة الأولى من هذا القانون : ومن ثم تطبق فى شأنه المادة ٨٨ من هذا القانون ، التى تجيز ملاحقة العامل بالدعوى التأديبية .

المخالفات المالية ، ولو لم يكن قد بدىء معه فى التحقيق قبل انتهاء خدمته ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها • وإذا ثبتت ادانته يجازى بالعقوبة المنصوص عليها فى هذه المادة ، وهى غرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء خدمته •

وفى جميع الأحوال لا تأثير للدعوى التأديبية — سواء بقيت أو انتهت — على الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشئتين عن ذات الواقعة ، سواء كانت تشكل مخالفة إدارية أو مالية •

**العقوبات التأديبية التى توقع على المعيدىن والمدرسين المساعدين بالجامعات ، وكذلك العقوبات التى توقع على العاملين الآخرين من غير أعضاء هيئة التدريس :**

لقد نصت المادة ١٣٠ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر على أن : « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدىن والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون • كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم » • ونصت المادة ١٥٧ من هذا القانون على أن تسرى أحكام نظام العاملين المدنيين فى الدولة ، على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية •

ومن حيث انه لذلك ، ومادام لم يرد نص خاص ، فى هذا القانون يحدد العقوبات التأديبية التى توقع على هؤلاء أو أولئك ، فإنه تسرى عليهم فى هذا الشأن • العقوبات المنصوص عليها فى نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو — حالياً — القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر • وقد أوضحنا فيما تقدم هذه العقوبات — سواء ما يوقع منها

أثناء الخدمة ، أو التي توقع بعد انتهاء هذه الخدمة — فنحيل إليها  
منعاً للتكرار .

أما بالنسبة للسلطة المختصة بتأديب المعيدين والمدرسين  
المساعدين ، فقد نصت المادة ١٥٤ من قانون تنظيم الجامعات ،  
على أن تكون مساءلتهم أمام مجلس تأديب يشكل من :

- |       |   |  |
|-------|---|--|
| رئيسا | { | (أ) نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا<br>والبحوث           |
|       |   | (ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق<br>يختاره رئيس الجامعة |
| عضوين | { | (ج) مستشار مساعد من مجلس الدولة يندب سنويا                       |

وفيما يتعلق بالمساءلة التأديبية للعاملين من غير أعضاء هيئة  
التدريس : فقد نصت المادة ١٦٥ من القانون المذكور ، على أن  
تكون هذه المساءلة أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي : —

- |       |   |  |
|-------|---|--|
| رئيسا | { | (أ) أمين الجامعة   |
|       |   | (ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق .<br>يختاره رئيس الجامعة سنويا |
| عضوين | { | (ج) نائب بمجلس الدولة يندب سنويا   |

وإذا كان الحال الى المساءلة التأديبية من مدرسي اللغات ،  
حل أحد وكيلى الكلية أو المعهد محل أمين الجامعة . وفي حالة غياب  
أمين الجامعة أو وكيل الكلية أو المعهد ، على حسب الأحوال ،  
أو قيام المانع ، يعين رئيس الجامعة من يحل محله .

ونصت المادة ١٦٢ من القانون المشار اليه على أن : « تثبت  
للمسؤولين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، كل في حدود

اختصاصه ، وبالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، نفس السلطات التأديبية المخولة للمسؤولين في القوانين واللوائح العامة في شأن العاملين المدنيين في الدولة ، وذلك على النحو الموضح قرين كل منهم فيما يلي : —

(أ) تكون لرئيس الجامعة جميع السلطات التأديبية المخولة للوزير •

(ب) تكون لنواب رئيس الجامعة ، ولأمين المجلس الأعلى للجامعات ، جميع السلطات التأديبية المخولة لوكيل الوزارة •

(ج) تكون لعمداء الكليات أو المعاهد ولأمين الجامعة جميع السلطات التأديبية المخولة لرئيس المصلحة •

٥٩ — العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وأعضاء النيابة العامة : تنص المادة ٩٨ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ على أن : تأديب القضاة بجميع درجاتهم يكون من اختصاص مجلس تأديب يشكل على النحو الموضح بهذه المادة • وتنص المادة ١٠٨ من هذا القانون على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة هي : اللوم ، والعزل » •

#### اللوم ، والعزل :

وتنص المادة ١٠٩ من القانون المذكور على أن : « يقوم وزير العدل بإبلاغ القاضي مضمون الحكم الصادر بعزله خلال ثمان وأربعين ساعة من صدوره ، وتزول ولاية القاضي من تاريخ ذلك التبايع » •

وتنص المادة ١١٠ من هذا القانون على أن : « يتولى وزير العدل تنفيذ الأحكام الصادرة من مجلس التأديب • ويصدر قرار جمهوري بتنفيذ عقوبة العزل • ويعتبر تاريخ العزل من يوم نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية • كما يصدر بتنفيذ عقوبة اللوم ،



قرار من وزير العدل ، على ألا ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية » .

كما نصت المادة ١٢٧ من القانون المذكور ، على أن : « تأديب أعضاء النيابة العامة بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس التأديب المشار اليه في المادة ٩٨ من هذا القانون » .

ونصت المادة ١٢٨ من هذا القانون على أن : « العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة هي العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة » .

انتهاء الدعوى التأديبية باستقالة القاضي أو إحالته على

المعاش : فقد نصت المادة ١٠٤ من القانون المذكور على أن « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضي أو إحالته الى المعاش ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة » .

ولم يرد مثل هذا النص في القانون بالنسبة لأعضاء النيابة العامة كما لم يحل عليه ضمن المواد التي أحيل اليها بمقتضى المادة ١٣٠ من هذا القانون .

**٦٠ — العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة :**

تنص المادة ١١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، على أن يختص بتأديب أعضاء مجلس الدولة ، مجلس تأديب يشكل على النحو الموضح بهذه المادة (١) .

(١) مجلس التأديب المذكور يشكل من :  
رئيس مجلس الدولة ... ..  
رئيس مجلس الدولة ... ..  
ستة من نواب رئيس المجلس بحسب ترتيب الأقدمية ... أعضاء  
وعند خلو وظيفة رئيس المجلس أو غيابه أو وجود مانع لديه ،  
يحل محله الأقدم فالأقدم من نوابه . وكذلك الحكم بالنسبة لأعضاء مجلس  
التأديب ، فيحل محل كل منهم من يليه في الأقدمية من نواب الرئيس ثم من  
المستشارين .

وتنص المادة ١٢٠ من القانون المذكور ، على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة ، هي : اللوم والعزل • وإذا صدر حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل اعتبر عضو المجلس في إجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم الى يوم نشر منطوقه في الجريدة الرسمية • ويعتبر تاريخ العزل • من يوم النشر في الجريدة الرسمية •

أما عقوبة اللوم ، فيصدر بتنفيذها قرار من رئيس مجلس الدولة • ولا ينشر هذا القرار أو منطوق الحكم في الجريدة الرسمية » •

انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسبة لعضو مجلس الدولة ، باستقالته أو بإحالة إلى المعاش ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها ، وذلك طبقا للمادة ١١٧ من القانون المشار إليه •

#### **العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الادارية :**

تنص المادة ٣٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الادارية هي : الانذار ، اللوم ، العزل • ويكون توقيع عقوبة الانذار بقرار من مدير عام النيابة الادارية ، بعد سماع أقوال العضو وتحقيق دفاعه •

أما عقوبتا اللوم والعزل فيكون توقيعهما بقرار من مجلس التأديب » •

#### **٦١ — العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء ادارة قضايا الحكومة :**

تنص المادة ٢٥ من قانون ادارة قضايا الحكومة ، الصادر بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ على أن تشكل لجنة التأديب والتظلمات ،

بإدارة قضايا الحكومة ، من أعضاء المجلس الأعلى بهذه الإدارة  
منضما اليه ستة من مستشاري الإدارة بحسب ترتيبهم في الأقدمية .  
وتختص هذه اللجنة بتأديب أعضاء الإدارة . . . . الخ الخ .

وتنص المادة ٢٦ من القانون المذكور على أن العقوبات التي  
يجوز توقيعها على أعضاء إدارة قضايا الحكومة هي : الإنذار —  
اللوم — العزل .

ونلاحظ فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على  
أعضاء الهيئات القضائية : أن القضاة ورجال النيابة العامة توقع  
عليهم إحدى عقوبتين هما اللوم والعزل . وكذلك الشأن بالنسبة  
لأعضاء مجلس الدولة في حين أن أعضاء النيابة الإدارية ، وكذلك  
أعضاء إدارة قضايا الحكومة توقع عليهم إحدى عقوبات ثلاث : هي  
الإنذار — واللوم والعزل .

ونرى أن هذه تفرقة ، ومفارقة ، لا تجوز بالنسبة لأعضاء  
الهيئات القضائية . ومن ثم فإنه يجدر أن توحيد العقوبات التأديبية  
بالنسبة لجميع أعضاء هذه الهيئات .

ومن جهة أخرى فقد نص المشرع — كما رأينا — على أن الدعوى  
التأديبية تنتقضى بالاستقالة أو الإحالة الى المعاش ، بالنسبة للقضاة  
وكذلك أعضاء مجلس الدولة ، ولم ينص على ذلك بالنسبة لأعضاء  
النيابة العامة ، وأعضاء النيابة الإدارية وأعضاء قضايا الحكومة ،  
مع أنهم جميعا أعضاء في الهيئات القضائية ، والمفروض أن يتساووا  
في المزايا والحقوق . ولهذا نقترح أن ينص المشرع على انتقضاء  
الدعوى التأديبية بالاستقالة أو الإحالة الى المعاش ، بالنسبة لجميع  
أعضاء الهيئات القضائية . لا سيما أن المشرع قد نص على ذلك ،  
بالنسبة لجميع أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي .

## الفصل الرابع

الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدھا قرار جمهوري ، والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح

لقد حدد المشرع ، هذه الجزاءات في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة •

فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون ، على أنه: « مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسري أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على : -

١ - » ..... الخ •

٢ - موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدھا قرار من رئيس الجمهورية •

٣ - موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح •

ونصت المادة السادسة من القانون المذكور على أن الجزاءات التي يجوز للمحاكم التأديبية ، توقيعها على هؤلاء العاملين هي :

١ - الإنذار •

٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين •



٣ — خفض المرتب •

٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ،  
أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ،  
ونص في المادة ١٥ منه على أن : « تختص المحاكم التأديبية ، بنظر  
الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من :

أولا — العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات  
الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلي ، والعاملين بالهيئات  
العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات ، وبالشركات التي  
تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح •

ثانيا — أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشتلة طبقا  
لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون  
رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه •

ثالثا — العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر  
بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية ممن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر  
جنيها شهريا — كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها  
في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة » •

ونصت المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة ، المشار إليه على  
أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها في انتقوانين  
المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم • على أنه بالنسبة إلى العاملين  
بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس

الجمهورية ، والعاملين بالشركات والتي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح ، تكون الجزاءات :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .

٣ — خفض المرتب .

٤ — تنزيل الوظيفة .

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع » .

ويلاحظ أن هذه الجزاءات التي نص عليها قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، قد نقلها المشرع عن ذات الجزاءات التي سبق أن نص عليها في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

وبهذه المناسبة : فإنه كان يجدر بالمشرع أن لا ينص على هذه الجزاءات في قانون مجلس الدولة أو في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ وأن يدع تحديد هذه الجزاءات للتشريعات التي تنظم الشئون الوظيفية والتأديبية لهؤلاء العاملين . وذلك أسوة بما اتبعه المشرع بالنسبة لغيرهم من العاملين ، فقد رأينا أنه نص في الفقرة الأولى من المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة على أن : « توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » . ولهذا فأننا نهيب بالمشرع أن ينص على إلغاء الفقرة الثانية من المادة المذكورة ، ليكون نص الفقرة الأولى من هذه المادة عاما مطلقا يسرى على جميع العاملين المشار اليهم في هذه المادة ، وليكون تحديد الجزاءات التأديبية منوطا ومتروكا للتشريعات التي تحكم شئون العاملين سواء كانت السلطة التي تملك توقيع هذه الجزاءات ، إدارية أو قضائية .

ذلك أنه من العيوب التشريعية الجسيمة أن ينص على الجزاءات التي  
توقع على طائفة أو فئة من العاملين في أكثر من تشريع ، وقد تختلف  
التشريعات أو تتعارض ، فضلا عما قد يثور بشأنها لتحصيد ما هو  
مفاد منها وما هو منسوخ بغيره ، وغير ذلك من الصعوبات التي تعرض  
في مجال التطبيق •





## الباب الخامس

### العقوبات التأديبية المقتنعة

**تقسيم البحث :** سنتناول دراسة هذا الباب ، في أربعة فصول  
سنعرض في الفصل الأول ، تعريف العقوبات المقتنعة ، ونرى في الفصل  
الثاني أمثلة لبعض التصرفات الادارية التي قد تستر عقوبة مقتنعة .  
ونشير في الفصل الثالث الى تصرفات أخرى لا تعتبر عقوبة صريحة ،  
لكنها لا تعتبر عقوبة مقتنعة . ثم نحدد في الفصل الرابع الجهة القضائية  
المختصة بنظر الطعون في العقوبات المقتنعة . بمعنى هل يطعن في هذه  
العقوبات أمام المحاكم التأديبية ، على أساس انها عقوبات وان كانت  
مقتنعة . أم يطعن فيها أمام محاكم القضاء الاداري ، باعتبار أنها  
قرارات ادارية وان طعن عليها بمخالفة القانون واساءة استعمال  
السلطة والانحراف بها .

# الفصل الأول

## تعريف العقوبات التأديبية المقنعة

ان العقوبات المقنعة ، أو المستورة ، ليست من العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون وأوردها على سبيل الحصر .

وقد أوضحنا ، فيما تقدم ، أن العقوبة ، تكون في حالة ما إذا اتخذت الإدارة اجراء اداريا ، لم يوضع للتأديب ، واستعملته بقصد ايذاء العامل وعقابه . ولهذا فان الاجراء المذكور ، يحمل في أعطافه ، ويستتر في طياته ، عقوبة مقنعة : مثال ذلك أن تنقل الإدارة عاملا الى جهة نائية ، دون أن تستهدف مصلحة عامة ، أو مصلحة العمل ، وإنما للتنكيل بالعامل وعقبه على هذا الوجه .

وظاهر أن العقوبة المقنعة ، تفترق عن العقوبة الصريحة التي تدرج في قائمة العقوبات التأديبية التي حددها المشرع .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه لا يلزم لكى تعتبر القرار الادارى بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمنا عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة ، والا لكان جزاء تأديبيا صريحا . وإنما يكفى أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت الى عقاب الموظف ، ولكن بغير اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطانها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر ، فيكون القرار بمثابة الجزاء التأديبي المقنع ، ويكون عندئذ مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة ، ومخالفا للقانون . أما اذا تبين أنها لم تنحرف بسلطانها لتحقيق مثل هذا الغرض الخفى ، وإنما استعملته

في تحقيق المصلحة العامة التي أعد لها القرار ، كان سليما ومطابقا  
للقانون (١) .

وقد أسلفنا ، أن العقوبة المقررة ، تكون باطلة من وجوب : فهي  
لم تصدر وفقا للإجراءات والضمانات التأديبية المقررة ، كما أنها  
ليست من بين العقوبات المخصوص عليها قانونا .

---

(١) أ.ع ١٤١ لسنة ١٢ في ١٢/٢٣/١٩٥٦ ( ١٠ سنوات ) ص ٦١١٥  
ب ٨٥٨ .  
— أ.ع ٥٠٩ لسنة ١٧ في ١/٢٩/١٩٧٦ .

## الفصل الثاني

### أمثلة لبعض العقوبات التأديبية المقررة

سنذكر في هذا الفصل ، بعض تصرفات الإدارة ، التي قد تخفى جزاء تأديبيا مقنعا : كالنقل أو النذب ، أو الوقف الاحتياطي عن العمل وما يترتب عليه ، والتقارير السرية وآثارها ، فكل هذه التصرفات أو الإجراءات الإدارية ، قد تطوى في ثناياها ، وتستهدف في مؤداها ، جزاء تأديبيا مقنعا ، على النحو الذي سنفصله في المباحث التالية .

### المبحث الأول

#### النقل أو النذب ، قد يستر عقوبة تأديبية مقنعة

وتبيننا لذلك ، سنتحدث عن ضوابط سلطة الإدارة في نقل العامل : ونشير الى بعض الأحوال التي قد تنحرف فيها الإدارة بسلطتها ، فتتخذ من النقل أو النذب أداة للتنكيل بالعامل وتوقيع عقوبة مقنعة عليه ، مخالفة بذلك القانون .

#### ٦٣ - مدى سلطة الإدارة في إجراء النقل ، وضوابط ذلك :

للإدارة سلطة تقديرية في نقل الموظف ، مادامت لا تخالف

القانون ، ولا تستهدف غير الصالح العام ، ولا تستر به جزاء مقنعا :

ذلك أن الموظف ليس له أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصا منه على ما يحققه له ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتبة لما يترتب على ذلك من شلل في السلطات الإدارية عن نقل موظفيها نقلا مكانيا من وظيفة الى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للموظفين على صالح العمل وما يترتب على ذلك من إخلال بالمساواة بين الموظفين



بمجاناة للعدالة فيما بينهم والاضرار بالمصلحة العامة اذ ليس للموظف من حقوق سوى عدم مساس النقل بوظيفته في نوعها أو درجتها • فاذا تم النقل في هذه الحدود ولأسباب تتعلق بالمصلحة العامة ، لم يكن للموظف حق في التضرر منه (١) •

وقد قضى بأنه لا تثريب على الحكومة في نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى أو من وزارة إلى أخرى تحقيقا للمصلحة العامة ولضمان حسن سير العمل • ولا ولاية للقضاء الإداري على هذا النوع من القرارات الفردية ، بشرط أن يكون هدف الإدارة في إجراء النقل هو الصالح العام وأن لا يكون في حقيقته جزاء تأديبيا مقنعا ينضج بعدم الرضا وبالسخط عليه ويحمل في طياته تنزيلا في الوظيفة أو في الدرجة أو أي جزاء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنوب ارتكبه وبعد اتباع الاجراءات التي يستوجبها القانون (٢) • كما حكم بأن القضاء وقد استقر على أن للإدارة سلطة مطلقة في إجراء النقل من وظيفة إلى أخرى تعادلها سواء في نفس الوزارة أو المصلحة أو في وزارة أخرى تبعا لما يقتضيه صالح العمل ما دام هذا النقل يهدف للمصلحة العامة ولا يشوبه سوء استعمال السلطة ولا ينطوي على أي تنزيل للموظف سواء أكان هذا التنزيل في الوظيفة أو الدرجة مما يجعله منطويا على عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها بغير اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في القانون (٣) •

---

(١) ق. ١ في ١١/٣/١٩٥٤ ، س ٨ ص ٩٢٨ ب ٤٧٦ •

(٢) ق. ١ رقم ٦٤١ لسنة ٥ في ١٤/٥/١٩٥٣ ، س ٧ ص ١٩٦٣ ب ٦٣١ •

— ق. ١ رقم ١٢٥٧ لسنة ٧ في ٢٩/١٢/١٩٥٣ ، س ٨ ص ٣٤٧ ب ١٧١ •

— ق. ١ في ٢٦/١/١٩٥٣ ، س ٧ ص ٣٧١ ب ٢٤٥ •

(٣) ق. ١ في ١١/٣/١٩٥٤ (١٥٠ سنة) ص ٣٧٣٢ ب ٢٢٣٠ •

ومفاد ما تقدم أن النقل ، يعتبر سائرا لعقوبة تأديبية مقنعة ،  
إذا استهدفت به الإدارة التنكيل بالعامل ، وانحرفت عن الأهداف  
التي شرع النقل أصلا من أجلها : وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن من  
المقرر أن نقل العاملين لم يشرع ليستخدم في الانتقام منهم ،  
أو لتوقيع عقوبة تأديبية مقنعة عليهم ، ولو ثبت ارتكابهم ذنبا  
اداريا : فإذا ما سخر النقل لأغراض كهذه ، كان مشوبا بساءة استعمال  
السلطة ، فضلا عن أنه يشكل عقوبة تأديبية مبتدعة لم ينص عليها  
القانون ، ولم تتبع في توقيعها الاجراءات الشكليه التي يوجبها المشرع  
تحقيقا للعدالة (١) .

كما قضى بأنه من حيث أن قرار النقل المطعون فيه بوصفه  
قرارا تأديبيا اتجهت فيه نية الإدارة الى معاقبة المدعى وبغير اتباع  
الاجراءات والأوضاع المقررة قانونا وصدر على غير سبب يتصل  
بالمصلحة العامة يبرر هذا النقل ، فإن القرار والأمر كذلك يكون قد  
صدر بالمخالفة لأحكام القانون من ثم القضاء بالغائه (٢) .

**٦٤ — النقل من كادر اعلى ، الى كادر ادنى ، يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة :**

ولهذا فقد حكم بأن نقل الموظف من وظيفة بالكادر الفنى العالى  
أو الادارى ، الى وظيفة بالكادر الكتابى ، أمر ينطوى على تنزيل فى  
وظيفته ، لأن وظائف الكادر الفنى العالى أو الادارى تعتبر أرقى  
وأسمى من وظائف الكادر الكتابى . ومن ثم فإن النقل على هذه  
الصورة ، يعتبر عقوبة لا يجوز توقيعها الا لأمر نسبت للموظف .

(١) ق. ١٠٦٥٩ لسنة ٢٤ فى ١/٣/١٩٧٢ ، س ٢٦ ص ٤٩ ب ٢٤ .

(٢) ع. ٨٤٠ لسنة ٢١ فى ٢٤/٢/١٩٧٩ .

وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون<sup>(١)</sup> .

٦٥ — النقل الى وظيفة فئتها أقل من فئة الوظيفة التي نقل

منها الموظف ، يعتبر تنزيلا في الوظيفة ، وعقوبة تأديبية ، لا يجوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة ، وطبقا للاجراءات التأديبية المقررة ، والا وقع قرار النقل باطلا<sup>(٢)</sup> .

وتطبقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا كان المدعى بعد اذ عين في وظيفة المراقب العام لمصلحة الأموال المقررة مع قيده على الدرجة الأولى المخصصة لوظيفته قد نقل من هذه الوظيفة بالقرار المطعون فيه الى وظيفة مدير ادارة السكرتارية بمصلحة الأملاك الأميرية وهي وظيفة مخصص لها في الميزانية الدرجة الثانية ، فليس من شك أن نقل المدعى على الصورة المتقدمة من وظيفة أعلى مخصص لها الدرجة الأولى الى وظيفة أدنى مخصص لها الدرجة الثانية هو تنزيل في الوظيفة ، وعقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها على الموظف الا لذنوب اقترفه ، وبقرار من السلطة التأديبية المختصة ، وبعد اتباع الاجراءات

---

(١) ق.١ رقم ١٤٥ لسنة ٥ في ٢٢/١/١٩٥٣ ، ص ٧ ص ٣٥٨

ب ٢٣٦ .

— وقد صدر هذا الحكم في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ينظم موظني الدولة حيث كان يوجد طبقا له الكادر الفني العالي ، والكادر الاداري ، والكادر الفني المتوسط والكادر الكتابي . وكان الكادران الاولان اسما من الكادرين الاخيرين — وعلى هذا يظل المبدأ الوارد بالحكم محتفظا بقيمته ، وهو ان النقل من كادر اعلى الى كادر ادنى ، يعتبر تنزيلا ويتضمن عقوبة لم ينص عليها القانون وبغير اتباع الاجراءات التأديبية المقررة .

(٢) ق.١ في ٢٣/١/١٩٥٢ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٥ .

المرسومة لذلك في القانون (١) .

كما قضى بأنه إذا كان القرار المطعون فيه في ضوء الظروف التي لا يستتبعها إنما قصد به إبعاد المدعى عن منصبه السابق كوكيل لوزارة الصحة لشئون الحجر الصحي بعد إذ تفاقم الخلاف بينه وبين موظفي تلك الوزارة وذلك بتوليته إدارة معهد ومستشفى ثواد الأول للأمراض الحادة والتفرغ له فيكون ذلك بمثابة التعيين في وظيفة أخرى . ولا جدال في أن هذه الوظيفة الجديدة عند صدور القرار المطعون فيه كانت أدنى في مستواها ودرجتها من تلك ، مما يجعل القرار المذكور منطوياً على جزاء تأديبي مقنع بتنزيل المدعى في الوظيفة ، ومعينا لصدوره من غير الهيئة التأديبية المختصة بتأديب كبار الموظفين الذي هو منهم ، ويبدون اتباع الإجراءات المقررة قانوناً في هذا الخصوص (٢) . وعلى هذا استقرت أحكام القضاء (٣) .

**٦٦ — هل النقل إلى وظيفة أدنى في التدرج الوظيفي ، دون التدرج المالي ، يعتبر عقوبة تأديبية ؟؟**

لقد اختلف في هذا الشأن ، على النحو التالي : —

**الراي الأول :** ويذهب إلى أن النقل إلى وظيفة أدنى من حيث التدرج (٤) الوظيفي ، أو من الوجهة الإدارية أو الأدبية ، ينطوي على جزاء تأديبي .

... فقد قضى بأن وظيفة مفتش بقسم المخازن ببلدية الاسكندرية ،

- 
- (١) ق.أ في ١٩٥١/١١/٢١ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٥ .  
— ق.أ في ١٩٥٢/٥/١١ ، س ٦ ص ١١٧٤ ب ٥٠٠ .  
— ق.أ في ١٩٥٢/٦/١٨ ، س ٦ ص ١٢٢٢ ب ٥٣١ .  
(٢) ق.أ في ١٩٤٩/٦/٨ ( ١٥ سنة ) ص ٢٣٥٧ .  
(٣) ق.أ في ١٩٥٠/١/٢٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٦ .  
— ق.أ في ١٩٥٣/٤/١٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٧ .  
— ق.أ في ١٩٥٢/٥/٢٨ ، وفي ١٩٥٢/٦/١١ ، وفي ١٩٥٢/٦/٨ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٨ .  
(٤) ق.أ : مجموعة أحكام السنة السادسة ، ص ١٢٢٢ و ١٢٤٨ —  
ومجموعة أحكام السنة التاسعة ، ص ٣٢٠ .



تعلو في مستواها من الوجهتين الادارية والأدبية عن وظيفة كاتب  
بقسم الايرادات ، الأمر الذي ينطوى معه نقل المدعى منها الى  
وظيفة كاتب بقسم الايرادات ، على تنزيل من وظيفة أعلى الى وظيفة  
أدنى مما يعتبر عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها الا لذنب معين وأن  
يصدر بها قرار من السلطة التأديبية المختصة بعد محاكمة تتبع فيها  
الاجراءات التى رسمها قانون (١) •

كما قضى بأن التنزيل كما يكون في الدرجة فقط قد يكون في  
الوظيفة فقط مع حفظ الدرجة المالية ، فالعبرة في هذه الحالة الأخيرة  
هى بمرتبة الوظيفة المنقول اليها في مدارج السلم الادارى دون نظر  
الى درجة الموظف المالية (٢) • وقضى أيضا بأن نقل المدعى من  
الوظيفة الادارية الرئيسية التى كان يشغلها وهى مدير قسم الادارة  
والمستخدمين بدار الكتب المصرية الى وظيفة كتابية عادية بادارة  
المعاهد العالية ينطوى بلا ريب على تنزيل من الوظيفة ، وهذا بدوره  
عقوبة تأديبية ، لا يجوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة  
وبعد اتباع الاجراءات المنصوص عليها قانونا (٣) •

ويقول أصحاب هذا المذهب أيضا ، بأنه اذا كان الغرض من  
النقل ، ابعاد الموظف من وظيفة أعلى الى أخرى أدنى منها ، أو حرمانه  
من مزايا أو اختصاصات كانت مقررة له في الوظيفة المنقول منها ،  
أو تفويت حق مقرر وثابت له ، فإن النقل في مثل هذه الأحوال يكون  
منطويا على جزاء تأديبي مقتنع (٤) •

ولهذا فقد قضى بأن القرار المطعون فيه ولو أنه صدر في صورة

- 
- (١) ق.أ. في ١٩٥٣/٦/٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٥٨ .  
— ق.أ. في ١٩٥٢/٥/٢٨ ، س ٦ ص ١١٠٧ ب ٤٤٥ .  
(٢) ق.أ. في ١٩٥٢/١/٢٣ ، س ٦ ص ٣٤٣ ب ١١٨ .  
(٣) ق.أ. في ١٩٤٩/٦/١ ، س ٣ ص ٨٩٩ ب ٢٤٦ .  
(٤) ق.أ. في ١٩٥٤/١/٢٦ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٨٤ .  
— ق.أ. في ١٩٥٢/٣/٢٤ ، س ٦ ص ٧١٨ ب ٢٤٣ .

قرار نقل من مصلحة الى أخرى الا أنه ينطوى على حرمان المدعى من  
مزايات ذات أثر بارز في مستقبله سواء في ذلك ميزة أقدميته في الديوان  
العام بوزارة المالية أو ميزة اعتباره نظيرا للموظفين الفنيين بإدارة  
الحكومة ، ولما كانت العبرة في التكيف القانوني بفحوى القرار  
ومعناه لا بصورته ومبناه فان القرار المطعون فيه ينطوى في حقيقته  
على جزاء تأديبي مقنع أنزل بالمدعى دون اتخاذ الاجراءات المقررة  
قانونا في هذا الصدد مما يعيبه ويطله ومن ثم يتعين الحكم  
بالغائه (١) .

كما قضى بأنه لما كان المدعى يطالب إلغاء القرار الصادر بنقله  
من وظيفته بكلية الهندسة بجامعة ابراهيم الى كلية الصناعات بوزارة  
المعارف ، وكان هذا القرار ينطوى على انتقاص في الحقوق الوظيفية  
للمدعى باعتباره عضوا بهيئة التدريس بكلية الهندسة ، وبهذه المثابة  
يعد عقوبة تأديبية وقعت عليه دون محاكمة من سلطة مختصة وبدون  
ذنب جنأه (٢) .

الراى الثانى : ومقتضاه ان النقل من وظيفة رئيسية الى أخرى غير  
رئيسية ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ، ما دامت الوظيفتان من درجة مالية  
واحدة (٣) .

ومادام النقل لا يفوت على المنقول دوره في الترقية بالأقدمية ،  
ومادام النقل قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، وذلك لأن التنزيل  
في الوظيفة لم ينص عليه المشرع كعقوبة تأديبية كما كان ينص عليه  
في التشريعات السابقة (٤) .

---

(٢) ق.أ. في ١٥/٣/١٩٥٣ س ٧ ض ٦٦٨ تب ٩٣٥ .

(٣) ق.أ. في ٢٢/١٢/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٦٧ .

(٣) ق.أ. ، مجموعة السنة التاسعة ، ص ٢٣١ .

(٤) ق.أ. ، مجموعة السنة الثامنة ، ص ٢٦٦ .

ونورد فيما يلى ، أمثلة من الأحكام القضائية ، فى هذا الشأن : —

١ — ان اجزاءات التى عدتها المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ليس من بينها التنزيل فى الوظيفة كما كان الحال قبل العمل بالقانون سالف الذكر . وقد أجازت المادة ٤٧ من القانون المشار اليه ، النقل من وظيفة الى أخرى مادامت درجة الوظيفة المنقول اليها الموظف ليست أقل من «درجة الوظيفة المنقول منها» (١) . فالقول بأن نقل المدعى من وظيفة رئيس قلم جنائى باحدى النيابةات الجزئية الى وظيفة كاتب بالنيابة الكلية قد قصد به أن يكون بمثابة عقوبة توقع عليه الى جانب الخصم من مرتبه ، هو مذهب لا يستند الى أساس سليم من القانون ، ذلك أن المدعى قد نقل الى وظيفة لا تقل درجتها عن درجة وظيفته الأولى ، فلم يتضمن نقله أى تنزيل له فى الدرجة (٢) .

٢ — مادام النقل لا ينطوى على جزاء تأديبى مقنع بتنزيل الموظف من الوظيفة التى يشغلها الى وظيفة درجتها أقل من درجته ، ولا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية فى الوظيفة المنقول منها ، فهو صحيح . ذلك أن الموظف ليس له ازاء المصلحة العامة ، حق مكتسب فى البقاء فى وظيفته معينة (٣) .

٣ — ان نقل المدعى وان كان من وظيفة رئيسية ( باشكاتب القزانات بمصر ) الى وظيفة غير رئيسية ( كاتب بالأقصر ) ، الا أنه تم بحالته ودرجته وراتبه ولم ينطو على أى تنزيل أو خفض فى

---

(١) وهذا النص ، كنص المادة ٥٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك نص المادة ٥٣ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام . فالعبرة هى بأن لا يكون النقل الى وظيفة درجتها أقل من الوظيفة المنقول منها .

(٢) ١٩٥٧/٤/٢٠ . ع.أ . فى ٢ ص ١٥٥ ب ٩٨ .

(٣) ١٩٥٩/٤/٢٥ . ع.أ . فى ١٠ سنوات ( ص ١٨٤ ) .

الدرجة ، وقد نصت المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على جواز نقل الموظف من إدارة الى أخرى ، وجواز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى ، ولم تقيد هذا النقل الا بألا يكون من أثره تفويت دور الموظف عليه في الترقية بالأقدمية كما لا تحظر سوى نقل الموظف من وظيفة الى أخرى درجتها أقل من درجته (١) .

وهذا النقل الذي أباحته المادة المشار اليها هو حق أصيل للإدارة تستعمله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير العمل . فإذا كان الثابت أن المصلحة ازاء ما تكرر وقوعه من المدعى من مخالفات دلت على عدم صلاحيته لتحمل أعباء وظيفة ثبت عدم تقديره لمسئولياتها ، قد نقلته الى وظيفة أخرى ليست أدنى منها درجة ، وكان الباعث على ذلك هو ابتغاء وجه الصالح العام الذي يندرج فيه حسن سير العمل بالمصلحة العامة ، وقد خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة ، اذ استند الى وقائع صحيحة ثابتة تبرره ، فان طعن المدعى على قرار نقله يكون على غير أساس سليم من القانون حقيقيا بالرفض (٢) .

ويذهب أنصار هذا المذهب الى القول أيضا بأنه يجوز للإدارة أن تنقل الموظف من وظيفة الى أخرى ، ولو كانت الوظيفة المنقول منها تحقق له مزايا مادية أو معنوية لا توجد في الوظيفة المنقول اليها ، ولهذا فقد قضى بأن القول بأن الوظيفة التي نقل اليها المدعى هي وظيفة عادية على خلاف الوظيفة الأولى ، والتي لا يقبل فيها الا الممتازون لأنها وظيفة تدع مجالا لتخصص في الدراسات العليا

---

(١) وقد سبق أن اشرنا الى أن هذا النص ، كنص المادة ٥٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٥٣ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام .

(٢) ق. ١٠ رقم ١٤٥٥ لسنة ٨ في ١١/١/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٢٣١ ب ١٩٥ .



وكان قد تقدم إليها - هذا لا يغير من طبيعة كلتا الوظيفتين لاتحادهما في الدرجة والمرتبة • كما أنه لا عبرة بقول المدعى أنه حرم من مبالغ أربعة جنيهاً كان يتقاضاها من الوظيفة الأولى كمرتبة تسجيل •

اذ أنه ليس للموظف أن يتسبب بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه له ذلك من مزايا أدبية أو معنوية أو مادية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتبة (١) •

٦٧ - **رأينا الخاص :** ان التنزيل في الوظيفة ، كان عقوبة تأديبية وفقاً لذكره سنة ١٩٠١ • ولم ينص المشرع بعد ذلك ، على هذه العقوبة في التشريعات اللاحقة وهي القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي حل محله القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ • كما لم ينص عليها في نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ • كما لم ينص عليها في نظم العاملين في القطاع العام • ومن بينها وآخرها نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

وانما نص المشرع ، فيما يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام (٢) ، على عقوبة « الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى (٣) » - وبالتالي فلا يعتبر عقوبة تأديبية (صريحة) ، الخفض أو النقل الى وظيفة درجتها مماثلة لذات الدرجة التي كان يشغلها العامل •

---

(١) ق.أ. في ١٩٥٦/١/٢٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٧٨ •  
(٢) في المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام •  
(٣) وكانت تسمى في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة عقوبة « الخفض الدرجة » •  
(م ١٣ - عقوبات تأديبية )

ولهذا فقد تنص المشرع في المادة ٤٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، على أنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى ، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ووحدات القطاع العام ، والعكس ، إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل - ومقتضى هذا أن النقل جائز من وظيفة إلى أخرى ، بشرط أن لا تقل درجة الوظيفة المنقول إليها عن درجة الوظيفة المنقول منها . وبشرط أن لا يترتب على النقل تفويت دور العامل المنقول في الترقية بالأقدمية ، إلا إذا كان النقل بناء على طلبه هو .

كما نص المشرع في المادة ٥٣ على أنه يجوز نقل العامل إلى وظيفة من نفس درجة وظيفته التي يشغلها ، وذلك وفقاً للضوابط الواردة في هذه المادة والمواد الأخرى الواردة بالقانون - ومؤدى هذا ، عدم جواز نقل العامل إلى وظيفة درجتها أقل من وظيفته .

ومع ذلك ، فإنه ولئن كان النقل جائزاً من وظيفة إلى أخرى لا تقل درجتها عن درجة الوظيفة الأولى ، إلا أن هذا مشروط بشروط عام مقرر ، واجب الاحترام ، في جميع القرارات والتصرفات الإدارية ، وهو أن يكون القرار أو التصرف مبناه ومبتغاه ، المصلحة العامة ، دون ما إساءة لاستعمال السلطة أو انحراف بها ، أو خروج على مقتضياتها .

أما إذا تغييت الإدارة ، بقرار النقل غاية أخرى ، غير المصلحة العامة ، بباعث شخصي ، بقصد الإضرار أو التكيل بالعامل ، أو عقابه ، فإن قرارها بالنقل يخرج من نطاق الشرعية ، إلى حماة عدم المشروعية ، لبطلان ركن الغاية فيه . ويعتبر قرار النقل ، في هذه الحالة ، قراراً عقابياً ، لأنه يستتر عقوبة تأديبية مقنعة ، لم ينص عليها القانون بين العقوبات التأديبية ، ولأن هذه العقوبة قد وقعت دون اتباع الإجراءات

والضمانات المقررة في التأديب ، وبالتالي يقع هذا القرار مشوبا —  
أيضا — بعيب مخالفة القانون •

ومن ناحية أخرى ، قد تضع الإدارة قواعد تنظيمية للترقى في  
سلم الوظائف الإدارية — واو في نطاق الدرجة المالية المقررة لهذه  
الوظائف — وفي هذه الحالة ، وطبقا لتلك القواعد ، والتزاما بها ،  
يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة ، تنزيل العامل من وظيفة أعلى الى وظيفة  
أدنى في هذا السلم الوظيفي ، وذلك مالم يستند هذا التنزيل أو النقل  
الى أسباب تبرره صدقا وحقا ، أي في الواقع والقانون •

#### **النقل النوعي ، قد يستر عقوبة تأديبية مقنعة :**

ولهذا فقد قضى بأن قرار نقل المدعى من وظيفة محام في قسم  
القضايا ، الى كاتب في قسم الإيرادات ، قد وقع باطلا ، لتباين طبيعة  
العمل والمؤهلات في الوظيفتين واختلاف الكادرين • فهو بهذه المثابة  
نقل نوعي لا تملكه الإدارة لأنه تنزيل في الوظيفة لا يجوز الا من  
السلطة التأديبية<sup>(١)</sup> •

وقضى أيضا بأنه اذا أصدرت الحكومة قرارها المطعون فيه بنقل  
المدعى من وظيفة مأمور مركز الى وظيفة كتابية بالديوان العام تختلف  
في طبيعتها وشروط التعيين فيها عن الوظيفة السابقة التي كان يشغلها  
فإنه بذلك يكون نقلا نوعيا ، لتحول بينة وبين حقه المكتسب في الدرجة  
المقررة لوظيفته وينطوي قرارها على تنزيل في الوظيفة لا تملكه غير  
السلطة التأديبية لرجال البوليس ومن ثم فهو في حقيقته قرار  
تأديبي<sup>(٢)</sup> • وعلى هذا جرى القضاء<sup>(٣)</sup> •

(١) ق.ا. في ١٢/٦/١٩٥٠ ، س ٥ ص ٢٤٣ ب ٥٣ •  
— ق.ا. في ١٩/١/١٩٤٩ ، س ٣ ص ٢٧٦ ب ٧١ •  
(٢) ق.ا. في ٢٩/٦/١٩٥٢ ، س ٦ ص ١٢٤٨ ب ٥٥٣ •  
(٣) ق.ا. في ١٧/٣/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٦٦٢ ب ٢٣٠ •  
— ق.ا. في ١/١٢/١٩٥٣ ، س ٨ ص ١٥٤ ب ٧٠ •

٦٨ - النقل المكانى ، قد تستهدف به الإدارة عقاب الموظف ،  
وبالتالى يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لا جدال فى أن الإدارة تترخص فى نقل الموظفين عامة من جهة الى أخرى بلا معقب عليها لأنها انما تستعمل سلطتها فى هذا الشأن للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل ومقتضاه ، حتى اذا ما خرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هذا الهدف القويم ودلت الظروف والملايسات على أنه ينطوى على عقوبة تأديبية ويصير فى الواقع من الأمور جزاء لم ينص عليه فى القانون فإنه يكون والحالة هذه معيبة غير قائم على سبب صحيح ووقع مخالفا للقانون (١) .

وقضى أيضا - بذات المبدأ ، والمعنى - بأن سلطة نقل الموظفين بوزارة أو مصلحة ما الى مناطق العمل المختلفة بها لم يقصد منها سوى تمكين الرؤساء من توزيع العمل بين الموظفين الشاغلين لوظائف ذات طبيعة واحدة على مناطق العمل المختلفة توزيعا ملائما لمصلحة العمل ومحققا للعدالة فيما بين هؤلاء الموظفين بحيث يؤدى الى وضع كل واحد منهم فى المكان المناسب لكفايته والى تعادل مدد اقامة كل منهم فى الأماكن القريبة والبعيدة ، والمتوافرة فيها وسائل الحياة المريحة أو غير المتوافرة فيها تلك الوسائل . ومن ثم لا يجوز للسلطة الادارية اتخاذ النقل أداة لمجازاة الموظف أو الانتقام منه لدوافع شخصية - والا كان ذلك اساءة منها لاستعمال سلطاتها ، وصار جزاء تأديبيا مخالفا للقانون (٢) . ومن ثم ، فاذا صدر قرار النقل المكانى ، دون سبب مصلحى يدعو اليه ، ويقصد الانتقام والتشفى ، فإنه يشكل عقوبة تأديبية مقنعة وقد قضى - فى هذا الشأن - بأنه اذا لم يتبين من الأوراق وجود سبب مصلحى يدعو الى نقل المدعى من مديرية

(١) ق. ١٠ فى ١٩٥٣/١/٢٦ ( ١٥ سنة ) ص ٣٧٧١ .

(٢) ق. ١٠ فى ١٩٥٢/٥/١٥ ، س ٦ ص ١٠٠٠ ب ٣٨٧ .



الجيزة الى مديرية الفؤادية ولما يمض على نقله اليها غير هترة وجيزة .وتقدمت سنة حتى أصبح لا يقوى على العمل بالجهات البعيدة - فان صدور قرار النقل في الظروف المتقدمة وبعد أن أقام المدعى دعواه رقم ٦٧٧ لسنة ٥ قضائية بأيام قلائل ، ترى فيه المحكمة أنه ما صدر إلا ردا على تلك الدعوى التي رفعها بالمطالبة بالغاء قرار ترقية زميليه وبالمطالبة بالتعويض عن نقله الى مديرية الجيزة وتنزيله الى وظيفة كاتب .

وبذلك تكون الادارة قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين من مكان الى آخر عن النفاية التي وضعت لها وهي وضع كل موظف في المكان الذي يناسب درجته وكفايته ويحقق العدالة بين الموظفين في توزيع مدد الاقامة في الجهات النائية وفي المدن الكبيرة المعاصرة حيث تتوافر وسائل المعيشة المتحضرة وألوان الرفاهية ويكفل في النهاية مصلحة العمل فأتخذتها أداة للعقاب وبذلك ابتدعت نوعا من الجزاء التأديبي لم تنص عليه لوائح التأديب (١) . وقضى أيضا بأن تلاحق قرارات النقل المكنى وصدورها بغير مقتضى من الصالح العام وفي أعقاب رفع الموظف لتقريره الخاص بصناديق النذور الى السيد رئيس الوزراء يدل على أن الجهة الادارية انما قصدت مجازاة المدعى لأنها لم تكن راضية على التقرير المذكور - لذلك تكون الجهة الادارية قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين من مكان الى آخر عن النفاية التي وضعت لها واتخذتها أداة للعقاب وبذلك تكون قد ابتدعت نوعا من الجزاء التأديبي لم ينص عليه القانون وأوقعته على المدعى بغير سبب يبرره اذ أن رفع المدعى لتقريره عن صناديق النذور الى السيد رئيس الوزراء يعرض فيه مقترحاته بشأنها ، هو حق مشروع للمدعى هدف من وراءه المدعى الى تحقيق مصلحة عامة وقد تلقى كتاب شكر من السيد رئيس الوزراء عن هذا التقرير وما كان يجوز للجهة الادارية

(١) ق.ق. في ١٦/٤/١٩٥٣ ، س ٧ من ١٢٣ ب ٥٢٦ .

أن تضيق بهذا التقيد البناء وأن تتخذ من سلطة النقل المكانى أداة  
لمجازاة المدعى ومن ثم كان قرارها مخالفا للقانون مشوبا بسوء  
استعمال السلطة (١) .

كما قضى بأنه إذا كان القرار المطعون فيه قد تضمن الحاق المدعى  
بوظيفة اخرى بلديوان العام بالوزارة وكان صدور له في ظروف  
وملابسات تدل على انه وان كان في صورة قرار نقل الا انه في حقيقته  
ليس مجرد نقل محاني بل قصد به الى حرمان المدعى من وظيفة ملحق  
تجاري بمدينة استهلهم التي عين فيها ، عقابا له على ما تضمنه انذاره  
المعلن للحكومة في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ من اعتراضه على قرار  
اجراء المسابقة عن وظيفة يشغلها بالفعل ومن أن هذا القرار باطل  
ومخالف للقانون ، والتنبيه بتنفيذ القرار الصادر في ١٩٥١/٨/٢١  
بتعيينه في الوظيفة ، وقد أعقب هذا الانذار ندبه بتاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٥  
للمعمل بإدارة الشئون الجمركية ، وتلا ذلك صدور القرار المطعون  
فيه - فهذه الظروف والملايسات لا تدع مجالا للشك في أن الحكومة  
لم تستعمل سلطاتها في النقل للغرض الطبيعي الذي شرع النقل المكانى  
من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضياته ، إذ لم يتبين من الأوراق  
وجود سبب مصلحي يدعو الى النقل ، بل تدل الظروف على انه ينفذ  
بعدم الرضا والسخط ، ويحمل في طياته ابتداءا لنوع من الجزاء التأديبي  
لم ينص عليه القانون ولا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنب اقترفه  
وبعد اتباع الاجراءات التي قد يستوجبها القانون وباتتالي فان ذلك  
يجعل القرار المذكور منطويا على عقوبة مقنعة ومعيبا لصدوره من غير  
الهيئة التأديبية المختصة ، ومن ثم يتعين الغاؤه أيضا (٢) .

٦٩ - صدور القرار الإداري ، بسبب تصرف معين ينطوي على  
خلال العامل بواجبات وظيفته ، يعتبر قرارا تأديبيا ، فيقع باطلا لانه  
تضمن عقوبة تأديبية لم ينص عليها القانون .

ولهذا فقد قضى بأنه إذا كان الثابت من الأوراق ، أن المدعى

(١) ٤١٩ ع. ١ لسنة ١٥ في ١٨/٤/١٩٧٠ ، س. ١٥ ص. ٢٩٠ ب. ٤٦ .

(٢) ق. ١٠ في ٢٦/١٢/١٩٥٤ ، س. ٩ ص. ١٧٩ ب. ١٣٧ .

كان يشغل وظيفة مدير الادارة المالية بالفتة الثانية بالمؤسسة العامة المذكورة ، ثم صدر قرار رئيس المؤسسة بنقله للعمل بإدارة التفتيش العام بالمؤسسة ، وقد أفصح هذا القرار عن سبب اصداره وهو تأخير المدعى - بوصفه مدير الشؤون المالية بالمؤسسة - في تجهيز الحسابات الختامية ، فان القرار يكون قرارا تأديبيا صدر مخالفا للقانون ، حقيقا بالالغاء . ذلك أنه فضلا عن أنه صدر دون اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة للتأديب ، فانه أوقع عقوبة لم ترد ضمن العقوبات التأديبية التي عددها القانون حصرا (١) .

٧٠ - نقل الموظف ، بسبب امور نسبت اليه ، ودون تحقيق هذه الامور ، يعتبر جزاء مقنعا وقع بالمخالفة للقانون :

مثال ذلك ، ما حكم به القضاء من أنه اذا كان القرار المطعون فيه المتضمن نقل المدعى الى وزارة أخرى لم يكن يهدف الى تحقيق مصلحة عامة بتدعيم الوزارة الجديدة بالعناصر الصالحة بل قصد به اقصاء المدعى من الوزارة التي كان بها بسبب تصرفاته في بعض امور نسبت اليه ، فهو في الحقيقة قرار تأديبي لم تتخذ الوزارة حيائه الاجراءات القانونية فتجرى بشأنه تحقيقا تتصرف فيه على ضوء نتيجته اما بحفظه او باحالة المدعى الى مجلس الناديب وبذلك تضمن الوزاره التحذير بالطارق القانونية . ولكنها لجأت الى طريقة النقل للتخلص نهائيا من المدعى بدون تحقيق ولا اتباع الاجراءات القانونية - . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بنقل المدعى قد خالف القانون ويتعين الغاؤه (٢) .

٧١ - نقل الموظف - عقب تحقيق شائعات حوله ، لم تثبت صحتها - يعتبر جزاء تأديبيا مقنعا :

وفي هذا تقول محكمة القضاء الاداري بأنه اذا كانت ظروف الحال وملابساته لا تدع مجالا للشك في أن الإدارة لم تستعمل سلطتها في

(١) أ.ع ٥٠٩ لسنة ١٧ في ١٩٧٦/١/٢٩ .

(٢) ق.أ. في ١٤/٥/١٩٥٣ ، س ٧ من ١١٦٣ ب ١٣٨٦ .



هذا التنازل للعرض الطبيعي الذي شرع النقل المكاني من أجله بحسب مصالح العمل أو مقتضاه ، وإنما يبين من الأوراق أن نقل المدعى مباشرة إلى جهة أخرى - عقب التحقيقات التي أجريت معه وأثبتت براءته من الشائعات التي نسبت إليه - يرمح للأعتقاد بادانته ، وينضج بالفسخ عليه ، وأن الإدارة قضت إليه كجزاء أريد توقيعه عليه بغير جريمة اقترفها ، وبذلك انعدم الأساس القانوني للقرار ، ووقع بالتالي مخالفا للقانون (١) ومع هذا ، فقد قضى على خلاف ذلك ، بأن النقل المكاني لا يعيبه أن يكون في أعقاب تحقيق عن أخطاء نسبت إلى الموظف : ويستوى في هذا أن يكون التحقيق قد انتهى إلى ثبوت اهمال الموظف ومجازاته أم لا . فالنقل مكنة للإدارة تخولها وضع الموظف في المكان الذي يصلح له (٢) .

## ٧٢ - النقل المصاحب للجزاء التأديبي ، ولذات السبب ، يعتبر أيضا جزءا مكملًا له ، ومخالفا للقانون :

وبهذا قضت محكمة القضاء الإداري ، حيث قالت : إذا كان للجزاء الذي وقع على المدعية قد اشتمل - علاوة على الخصم من الترتيب - على النقل من منصب ناظرة المنتزه الابتدائية الثانوية إلى موكيلة مدرسة بنها الابتدائية الثانوية ، ولم يكن النقل - بحسب ظروفه وملايساته - نقلا مكانيا بل كان متوشحا بالجزاء ، إذ ينضج بالفسخ على المدعية لنفس السبب الذي جوزيت من أجله بالخصم من المرتب ، فهو في نظر مصدره استكمال لعقوبة تأديبية . متى كان ذلك ، فإن النقل على هذه الصورة يكون لا سند له من المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي عدت العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين بحيث لا يملك وكيل الوزارة إصدار قرار بنقل الموظف

(١) ق.١٠ في ١٩٥٥/١/٥ ( ١٥ سنة ) من ٣٧٦٦ .

- ق.١٠ . مجموعة أحكام السنة التاسعة ، صفحات ٢١٧ ، ١٥١ ، ١٦٤ ، ١٧٩ .

(٢) ق.١٠ في ١٩٥٤/١/٤ ( ١٥ سنة ) من ١٧٥ .



استكمالاً للعقوبة تأديبية \* ومن ثم فإن القرار المطعون يكون قد صدر مشوباً بمخالفة انقانون فيما تعاق بنقل المدعية نقلاً ينطوي على عتوبة تأديبية ، مما يتعين دعه الباعث فيدا يتعلق بالنقل (١) \* وقضى أيضا بأن صدور القرار المتضمن نقل المدعى الى ساحت المحفودية من رئيس اداري مختص بالتأديب دون النقل ، ومستندا الى ذات الأسباب التي جوزى من أجلها بخصم أسبوع من مرتبه ، لا يدع مجالاً للشك في أن مصدر القرار ما قصد بهذا النقل الا توقيع جزاء على المدعى مكمل للجزاء الأخر ودو الذم من ذرقة ، فيكون القرار في هذا الشق منه وان كان في ظاهره نقلاً مكانيا الا أنه يستتر في الواقع جزاء تأديبيا يعنيه أنه ليس من الجزاءات المنصوص عليها في القانون على سبيل الحضر (٢) \* كما قضى بأنه اذا كان النقل المكانى ، ينضح بالسخط على الموظف ، وقصد به في الواقع أن يكون كجزاء آخر الى جانب الجزاء الموقع على الموظف ، فإن هذا النقل يستتر في حقيقته جزاء تأديبيا وقد جاء في أسباب هذا الحكم : لا وجه لما تتحدى به الحكومة من أن نقل المدعى من السنطة الى قنا لا يعدو أن يكون نقلاً مكانيا من جهة الى أخرى مما تترخص فيه الادارة بلا معقب عليها ، وذلك لأن ظروف الحال وملابساته لا تدع مجالاً للشك في أنها لم تستعمل سلطتها في هذا الشأن للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضاه وانما يبين من الأوراق بما لاشبهة فيه أن نقل المدعى الى تلك الجهة النائية ينضح بالسخط عليه وأنها قصدت اليه كجزاء أريد توقيعه عليه الى جانب الجزاء الآخر الذى وقع عليه بخصم أيام من راتبه ، فاحتواهما قرار واحد استند في أسبابه الى اقتراح قسم القوانين والتحقيقات بوزارة الزراعة رابطا الجزاءين بذات الذنب المنسوب الى المدعى فيكون القرار في هذا

(١) ق.ا. في ١٢/٢٠/١٩٥٤ ، س ٩ ص ١٥١ ب ١١٨ .

(٢) ع.ا ٣٦١ لسنة ٧ في ١٨/٤/١٩٦٤ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١١٦ .

الشق وان كان في ظاهره نقلا مكانيا الا انه يستتر في الواقع من الأمر -  
جزاء تأديبيا لم ينص عليه القانون (١) .

كما قضى بأنه متى ثبت أن قرار نقل المدعى من تفتيش مبانى  
الجيزة والقيوم الى تفتيش مبانى مصر العليا بأسوان ، قد اقترن  
بجزاء تأديبي صدر من مدير المصلحة بخمسة أيام من راتبه ،  
فان النقل قد اتسم بطابع التأديب فأخذ حكمه وجرى مجراه ، فهو  
اذن لم يعد نقلا مكانيا ، وانما أصبح جزاء تأديبيا (٢) .

ومع هذا ، فان النقل المعاصر لقرار جزاء تأديبي - أو بعده -  
لا يعنى حتما وكأصل عام ، وجود انحراف أو اساءة استعمال السلطة  
باعتباره عقوبة مقننة : فقد يكشف التحقيق عن اعتبارات من المصلحة  
العامّة تحتم اجراء النقل (٣) . ومن ثم فان هذا النقل ، على هذا  
الوجه ، يكون عملا جائزا قانونا ، مادام له سبب ، واقتضته بواعث  
الصالح العام . وقد قضى بأن لجهة الادارة ، رعاية للصالح العام  
ووفقا لمتطلبات سير المرفق العام أن تنقل العاملين بها من وظيفة الى  
أخرى قد ترى أنهم أقدر على ممارسة مسؤولياتها ، واذا خلت الأوراق  
مما يثبت أن نقل المدعى من وظيفته الأولى الى وظيفة وكيل ادارى  
يشوبه تنزيل لوظيفة المدعى أو اساءة الى سمعته ، فانه والحال كذلك ،  
لا يعد هذا النقل جزاء ، كما أن اقتران هذا النقل بالجزاء الواقع  
على المدعى ليس في ذاته دليلا على ان النقل ينطوى على جزاء مقنع  
تتعدد به العقوبة عن فعل واحد ، وذلك طالما أن النقل قصده  
مصلحة العمل بوضع المدعى في الوظيفة المناسبة على هدى ما تكشفه  
من التحقيق الذى أجرى معه (٤) .

(١) ق.أ. في ١٩٥١/٢٢١ ، س ٥ ص ٦٣٦ ب ١٤٥ .  
(٢) ق.أ. في ١٩٥٥/٢/١٥ ، س ٩ ص ٢٩٩ ب ٢٧٥ .  
- ق.أ. في ١٩٥١/٥/٣٠ ، س ٥ ص ١٧٨ ب ٢٩١ : -  
(٣) ق.أ. ع ١٥٧٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٢/٢٧ ، س ١٠ ص ٧٢٨ ب ٧٥٠ -  
(٤) ق.أ. ع ٣٧ لسنة ٢٠ في ١٩٧٩/١٢/١٥ .

**٧٣ - لفت النظر ، وان كلن لا يعتبر من العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع ، الا انه قد ينطوى في بعض الاحيان على عقوبة تأديبية مقنعة ، فيقع باطلا :**

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار المطعون فيه ، وقد سجل على المدعى ارتكابه مخالفة محددة ، ووصفه بالتشهير برئاسته وبإثارة العاملين للخروج على النظام ، كما دمج سلوكه بأنه معيب يتنافى القيم الأخلاقية ، وأكد ما وصفه به بإيداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانوني في مجال الوظيفة العامة ، فان القرار المذكور يكون والحال كذلك قد خرج على الهدف الحقيقي لالغيات النظر باعتباره مجرد اجراء مصلحي لتذكير العامل بواجبات وظيفته ، وانطوى على جزاء تأديبي مقنع (١) .

**٧٤ - قرار النذب ، قد يخفى عقوبة تأديبية مقنعة : وتطبيقا** لذلك فقد قضى بأنه من حيث ان تقرير الرقابة الادارية ، الذي استند اليه القرار المطعون فيه ، قد أسند الى المدعى أخطر المخالفات التي يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، ألا وهي اعطاء دروس خصوصية للطلبة وارتكاب أفعال تترى بالشرف والنزاهة ، كما اشتمل هذا التقرير على وقائع محددة ولم يكتف بالشائعات والأقاويل ، بل وأشار الى شهود بذواتهم ومنهم عميد الكلية آنذاك ، وهذه الاتهامات ، لو صحت ، لاستوجب العزل طبقا للمادتين ٧٣ و ٨١ من قانون تنظيم الجامعات . ومن ثم فقد كان حريا بإدارة الجامعة ، ازاء ذلك ونظرا لخطورة الاتهام - أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التي أوردتها التقرير ، حتما للأمر حتى تنتهي في هذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعة اما ببراءة المدعى منها فيبقى في منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، واما بادانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذي فرضه القانون - ولكن ادارة الجامعة



قد قهرت ذلك عن اتباع النهج الذي يتخذ به الطريق الواجب ، ولجأت الى تدبى المدعى ،  
وتنفيذ الأوامر من سلطة عليه ، متذرعاً باقتراح الرقابة الإدارية الذى  
لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى ، ومن ثم فإن ادارة  
الجامعة ، والحالة هذه ، تكون قد استهدفت من قرار النذب تأديب  
المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، وبالتالي  
فإنها تكون قد انحرفت بتسلطها فى اصدار القرار المطعون فيه وسترت  
به جزاء تأديبياً ، ذلك أن القرار المذكور ، وإن صيغ فى ظاهره بعبارة  
« النذب » إلا أنه يحمل فى طياته قرار جزاء تأديبى تم بغير اتباع  
الاجراءات والأوضاع المقررة قانوناً ، ومن ثم يكون قد صدر مشوباً  
بمخالفة القانون والانحراف بالسلطة ، ويتعين الحكم بالغاءه (١) .

**٧٥ - النذب من وظيفة الى أخرى ذات مستوى أدنى ، قد**  
**يكون جزاء تأديبياً مقتباً :** ولهذا ، فقد قضى بأن القرار القاضى بنذب  
المدعى من وظيفته كناظر لمدرسة التجارة الثانوية بالمنيرة الى وظيفة  
مفتش بالتعليم التجارى ولو أنه صدر بصفة النذب لا التعيين بالتعليم  
التجارى ، إلا أنه قد انطوى فى الواقع من الأمر على عقوبة تأديبية  
مقتنعة ، اذ هو تنزيل تحظره المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة التى تنص على أنه « لا يجوز  
نقل الموظف من وظيفة الى أخرى درجتها أقل من درجته » ، ذلك أنه  
قد بان للمحكمة من الاطلاع على ميزانية وزارة التربية والتعليم فى  
عام ١٩٥٣/١٩٥٤ السنة التى صدر فيها القرار المطعون فيه أن جميع  
وظائف مفتشى التعليم التجارى فى الدرجتين الثالثة والرابعة ، ومثل  
هذا التنزيل لا ينبغى توقيعه الا لذنوب ارتكبه المدعى وبعد محاكمته  
تأديبياً طبقاً للأوضاع والاجراءات المرسومة لذلك قانوناً ، فيكون  
القرار اذا اخذه بمثل هذه العقوبة على هذا النحو قد تحيفه ، وليس  
من شك فى أن بقاء المدعى فى هذا الوضع تنفيذاً للقرار المطعون فيه



يلحق به ضرراً بالغاً يزداد بمرور الزمن ، ولا يقدح في ذلك ما تقوله الحكومة من أن القرار قرار ندب وعلى ذلك فهو مؤقت بطبيعته ، لأنه وإن كان صادراً بهذه الصيغة إلا أنه قد قصد به النقل النهائي ، وآية ذلك أنه قد عين بعد ذلك آخر في وظيفة المدعى ورقى إلى الدرجة الثانية المخصصة للوظيفة التي أسندت إليه ومنح علاوة الترقية إلى هذه الدرجة في ٧ من يونية سنة ١٩٥٤ ولم يذكر أمام اسمه في الكشف المرافق بالأذن أنه منتدب لهذه المدرسة أسوة بما اتبع مع النظائر المنتدبين ، إذ ذكر أمام كل اسم منهم أنه شاغل لوظيفته بطريق الندب فقط<sup>(١)</sup> .

٧٦ - تنحية استاذ بالجامعة ، عن رئاسة القسم الذي يرأسه ، قد ينطوي على عقوبة تأديبية مقتعة : ولهذا فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه من حيث أن السيد مدير الجامعة أصدر القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكليّة الطب بمناسبة الاتهام الذي وجهه إليه بعض أطباء امتياز التدريب بأنه منحهم في دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس غير سليمة مستهدفا مصلحة كريقته وبعض أطباء امتياز التدريب الآخرين الذين أدوا تدريبهم في قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم دون وجه حق في وظائف أطباء مقيمين ، وقد استند القرار في ديباجته إلى التحقيق الذي أجرى في هذا الشأن ، باعتبار أن ما أسند إلى المدعى يعتبر عائفا يعوقه من الاستمرار في منصبه المذكور . وتنحية المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحمل في طبياقته ادانته في الاتهام المنسوب إليه ، ودمغه بعدم النزاهة في التزام مقتضيات العدالة في تقدير درجات أطباء امتياز التدريب بدافع من الهوى والغرض ، وهو الأمر الذي يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته ، وجزاء هذا الاتهام - إذا ما قام الدلائل عليه -

هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر . ولما كان الأمر كذلك فإن القرار المضعون فيه يكرن قد انطوى في الواقع على جزاء تأديبي مقنع أنزل بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب أعضاء هيئة التدريس المفردة قانونا . وبهذه المثابة ينسحب القرار مخالفا للقانون ، خليقا بإلغاء (١) .

### المبحث الثاني

**الوقف الاحتياطي ، وما يترتب عليه قد يكون عقوبة تأديبية مقنعة**

٧٧ — من المقرر أن الوقف الاحتياطي ، قد شرع أساسا بوصفه إجراء احتياطيا ، متى اقتضته مصلحة التحقيق الذي يجرى مع العامل .

ومع ذلك ، فقد تسبب الادارة استعمال سلطتها ، وتوقف العامل موقفا احتياطيا ، دون أن يكون ثمة مسوغ يستوجب ، وفي غير الحالات التي يجوز فيها والتي حددها المشرع . وقد يكون للوقف ، مسوغ في بدايته ، ثم ينحسر المسوغ ، ويظل العامل مع ذلك موقوفا دون مبرر ، بقصد التنكيل به . ومن ثم يعتبر الوقف ، في هذه الحالة جزاء مقنعا .

٧٨ — الحرمان من جزء المرتب الموقوف صرفه خلال مدة الوقف

الاحتياطي ، لا يعتبر — بحسب الأصل — عقوبة تأديبية : فاذا أوقف العامل احتياطيا عن العمل ، وانتهى التحقيق معه بمجازاته بعقوبة تجاوز خصم خمسة أيام من مرتبه ، ورأت السلطة التأديبية المختصة عدم صرف الجزء الموقوف صرفه من مرتبه — كله أو بعضه — فإن هذا لا يعتبر جزاء تأديبيا (٢) ، لأنه تطبيق لنص القانون ، ولأن الأجر مقابل العمل ، والموقوف عن العمل لم يعمل خلال مدة وقفه .

(١) ع.أ ٩٢٨ لسنة ١٤ في ١٩٧٢/٢/٢٦ ، س ١٧ ص ٢٧٤ ب ٤٣ .  
(٢) ق.أ. في ١٩٥١/٤/١٢ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٣٧ ب ٢٤٣٨ .  
— ع.أ في ١٩٦٥/٥/١ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١٤٧ ب ٨٩٦ .

ومع ذلك ، فقد يكون حرمان العامل من مرتبه الموقوف صرفه  
تتخذ ايذاء من العقاب الموقع عليه : فقد يستطيل وقف العامل لمدة  
شهرين مثلا ويوقف صرف نصف مرتبه خلالهما ، ثم يجازى بخمس  
مستة أيام من مرتبه ، وينص في قرار الجزاء أو في قرار لاحق على  
حرمانه من مرتبه الموقوف صرفه . وفي هذه الحالة ، قد يخفى قرار  
الحرمان من هذا المرتب ، عقوبة أخرى مقنعة ، متى دلت عليها ظروف  
الحائ واتسمت بساء استعمال السلطة . من أجل هذا ، فقد قضى  
بأن الحرمان من المرتب عن مدة الوقف ، وان لم يعتبر جزاء تأديبيا ،  
آلا انه قد يندوى على معنى الجزاء ، الأمر الذي يتعين معه أن تتخذ  
الاجراءات الخاصة بالبت فيه ، في مواجهة الموظف المحال الى المحاكمة  
التأديبية ، وأن يمكن من الدفاع عن نفسه . . . ويترتب على اغفال  
هذه الضمانات الجوهرية بطلان القرار الصادر بالحرمان من  
المرتب (١) .

### المبحث الثالث

#### تقارير الكفاية ، وآثارها ، وما قد تستره من عقوبات تأديبية مقنعة

#### ٧٩ - النصوص :

تنص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) ، على أن  
تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه ،  
بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها .  
ويكون تقدير الكفاية ، بمرتبة ممتاز أو كفاء أو ضعيف . ويقتصر  
تقدير كفاية الأداء ، على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى  
شما فوقها .

(١) أ.ع ١٧٤٩ لسنة ٧ في ١/٥/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١٤٧  
ج ٨٩٦ .

(٢) وهي تعادل المادة ٢٤ من نظام العاملين في القطاع العام ،  
ويتفق معها فيما نصت عليه .

نصت المادة ٣٤ من القانون المذكور ، على أن يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية، ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير ، ولا يترتب الأثر السابق اذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه<sup>(١)</sup> .

كما نصت المادة ٣٥ من القانون المشار اليه على أن : « يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين . فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفة أخرى في نفس درجة وظيفته ، قررت نقله اليها .

أما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من نفس درجة وظيفته بطريقة مرضية ، اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده، فاذا لم تعتمد أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل .

فاذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة في اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة<sup>(٢)</sup> .

#### ٨٠ — آثار تقارير الكفاية بمرتبة ضعيف :

ظاهر مما تقدم أن الآثار التى تقرتب على التقارير الخاصة بكفاية العامل ، بالغة الخطر والضرر بالنسبة للعامل ، اذا كانت بمرتبة ضعيف ، على النحو التالى : —

---

(١) وقد نص المشرع أيضا ، على ذلك ، في المادة ٣٠ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٢) وقد نص المشرع على مثل هذه الأحكام ، في المادة ٣١ من نظام العاملين في القطاع العام .



أولا — التقرير بمرتبة ضعيف : يترتب عليه حرمان العامل من نصف مقدار العلاوة الدورية ، ومن الترقية في السنة التالية المقدم عنها التقرير • وذلك على الوجه الوارد بالقانون •

ثانيا — إذا قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان ، بمرتبة ضعيف ، يعرض أمره على لجنة شئون العاملين لتفحص حالته ، وقد ترى صلاحيته لوظيفة أخرى فتقرر نقله الى هذه الوظيفة • أما إذا رأت عدم صلاحيته للعمل في أية وظيفة ، فإنها تقترح فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة ، وترفع تقريرها الى السلطة المختصة (١) التقرير ما تراه •

وقد قضى بأنه يتعين على لجنة شئون العاملين — قبل أن تقوم بفصل العامل من الخدمة ، لحصوله على تقريرين بدرجة ضعيف — أن تبت أولا فيما إذا كان يصلح القيام بأعباء وظيفة أخرى أم لا • فإذا لم تفصل في هذه المسألة الأولية ، فإن فصل العامل يقع باطلا (٢) •

ثالثا — إذا قدم عن العامل ثلاثة تقارير سنوية متتالية بمرتبة ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة — اعتبارا من اليوم الذي يصير فيه التقرير الثالث نهائيا — مع حفظ حق العامل في المعاش أو المكافأة •

وهذه الحالة تكون إذا ما قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف ، وقررت لجنة شئون العاملين نقله الى وظيفة أخرى ، رأت أنه يصلح لها • فإذا نقل الى هذه الوظيفة الأخرى ، ومع ذلك قدم عنه التقرير التالي — الثالث — عن أعماله فيها ، بمرتبة ضعيف •

(١) السلطة المختصة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة هي الوزير ، أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة العامة ، كل في نطاق اختصاصه طبقا للمادة الثانية من نظام هؤلاء العاملين •

أما السلطة المختصة بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فهي رئيس مجلس الإدارة ، طبقا للمادة ٣١ من نظامهم •

(٢) ع. ١ ٨٤٣ لسنة ٩ في ١٢/٢/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٤٢٧ ب ٥٣ •

(م ١٤ — عقوبات تأديبية •

فأنه يفصل من الخدمة كأثر لازم وحتمى لهذا التقرير ومن تاريخ  
سيرورته نهائيا ، لأن العامل يعتبر بمقتضى هذا التقرير غير صالح  
للعمل فى أية وظيفة .

ويلزم لصحة التقرير الثالث — وبالتالي لصحة قرار فصل  
العامل — أن يكون هذا العامل قد أتيحت له الفرصة الكافية فى الوظيفة  
التي تقرر نقله اليها ، وأن يكون قد باشر فعلا أعمال هذه الوظيفة  
خلال السنة التي قدم عنها التقرير الثالث . ومن ثم فإذا قدم هذا  
التقرير ، قبل أن ينفذ العامل قرار نقله ، أو كان التقرير معاصرا لنقله  
وقبل أن تنفسح له الفرصة الكافية فى الوظيفة الأخيرة ، فإن الحكمة التي  
قصدتها المشرع من هذا النقل لا تكون قد تحققت ، وبالتالي فلا يجوز  
الاعتداد بالتقرير الثالث (١) .

٨١ — آثار التقارير السنوية ، ليست تأديبية : ذلك أن آثار  
هذه التقارير — المقدمة عن العامل بمرتبة ضعيف — سواء فيما يتعلق  
بالحرمان من نصف العلاوة ، أو من الترقية ، أو فيما يتعلق بنقله الى  
وظيفة أخرى ، أو فصله من الخدمة — هذه الآثار ليست آثارا  
تأديبية ، فهي ليست صادرة من سلطة تأديبية ، كما أنها ليست  
عقوبات تأديبية ، أصلية أو تبعية . وإنما هي آثار حتمية رتبها المشرع  
ذاته ، لأمر تتعلق بضعف كفاية العامل ، أو عدم صلاحيته أصلا  
للنهوض بأعباء الوظيفة (٢) .

وبمثل هذا استقر القضاء ، أيضا ، فى ظل التشريعات السابقة  
على النظام الحالي للعاملين (٣) .

(١) ع.أ ١٠٠٨ لسنة ٨ فى ١٩/١/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٥٤٢ .

— ف.أ. رقم ٥٠٥ فى ١٩/١/١٩٦٦ ملف رقم ٣٤١/١/١٠ .

(٢) ع.أ ١٨١ لسنة ١٥ فى ١١/١٢/١٩٧١ .

— ف.أ. رقم ٤٧٠٢ فى ١/٣/١٩٦٥ ملف ٥٨/١/٧ .

(٣) ع.أ ٩٢٢ لسنة ٣ فى ٧/٦/١٩٥٨ ( ١٠ سنوات ) ص ١٦٦١

وما دامت هذه الآثار المترتبة على التقرير السنوية ، ليست لها حفة تأديبية ، فلا يختص القضاء التأديبي — أى المحاكم التأديبية — بمنظر الطعون المتعلقة بها • وإنما تختص بنظرها محاكم القضاء الإداري ، ان كان العامل ممن يعتبرون موظفين عموميين ، أى من العاملين المدنيين بالدولة أو الهيئات أو المؤسسات العامة •

أما ان كان عاملا باحدى شركات أو وحدات القطاع العام ، فإنه لا يعتبر موظفا عاما ، وبالتالي يختص القضاء العادى أى العمالى بمنظر طعن هذا العامل فى التقارير المقدمة عنه وفى الآثار المترتبة على هذه التقارير •

#### ٨٢ — التقارير السنوية ، قد تستر عقوبة تأديبية مقنعة : فقد

تنحرف الإدارة ، فى تقدير كفاية العامل ، الأغراض شخصية ، انتقاما منه ، وتنكيلا به ، فتتهبط — دون حق — بمرتبة كفايته ، وما يترتب على ذلك من آثار بالغة الجسامة ، وأشد ضررا من كثير من العقوبات التأديبية • فقد تصل هذه الآثار الى الحرمان من الترقية ، أو الى فصل العامل من الخدمة • ولهذا ، فان هذه التقارير ، المبنية على فوازع شخصية ، وانتهى تنضح بالسخط والأذى على هذا الوجه ، تعتبر سائرة فى طياتها عقوبة مقنعة بالمخالفة للقانون •

#### آثار الجزاءات التأديبية ، على التقارير السنوية : نحيل فى هذا

الخصوص ، الى ما سنفصله لدى الحديث عن آثار الجزاءات التأديبية •

---

١٠٨٩ — ١٠٨٩ ج ٨٢٢ •

١٠٨٩ ق ١٠٠ لسنة ١٨/٦/١٩٤٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٢٢٧ •

١٠٩٦ ق ١٠٠ لسنة ٢٦/٦/١٩٥٧ ( ١٥ سنة ) ص ٢٣٢٦ •

١٢٨٨ ج ١ •

## الفصل الثالث

### ما ليس عقوبة تأديبية

٨٣ - سنشير في هذا الخصوص ، الى بعض تصرفات الادارة ،  
التي لا تعتبر - بحسب الأصل - عقوبات تأديبية .

وهذا لا يمنع من اعتبارها عقوبات تأديبية مقنعة ، اذا ما أساءت  
الادارة استعمال سلطتها ، بخصوصها ، واستهدفت بها دون حق عقاب  
العامل والتكيل به ، متسترة وراء هذه التصرفات .

٨٤ - الفصل من الخدمة ، لعدم استيفاء مسوغات التعيين ،  
لا تعتبر فصلا تأديبيا (١) :

وذلك بحسب الأصل . فتعيين الموظف لا يصير باتا ونهائيا ،  
الا اذا استوفى مسوغات تعيينه . أما قبل ذلك فالتعيين يعتبر معلقا  
على شرط فاسخ . فاذا لم يتحقق هذا الشرط باستيفاء هذه المسوغات ،  
في الميعاد المحدد قانونا ، ودون ما عذر قهري ، جاز للادارة أن تعتبر  
تعيينه كأن لم يكن . وانهاء الخدمة في هذه الحالة ، هو رخصة جوازية  
للادارة (٢) . ومع ذلك ، فاذا كان التأخير في استيفاء المسوغات .  
لعذر قهري ، لا دخل لارادة العامل فيه ، فلا تنتهي خدمته (٣) .

٨٥ - انتهاء خدمة العامل ، لعدم صلاحيته خلال فترة  
الاختبار ، لا يعتبر فصلا تأديبيا (٤) :

تنص المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن  
« يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ

---

(١) ج . في ١٠/٤/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٦٧١ ب ٢٦٥ .  
(٢) فتوى اللجنة الاولى بالقسم الاستشاري ، في ٢٧/١٢/١٩٦٦ .  
(٣) ج . في ١٠/٤/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٦٧١ ب ٢٦٥ .  
(٤) أ . ع في ١٣/٤/١٩٥٧ . ( ١٠ سنوات ) ص ١٣٨١ ب ٦٤ .  
— أ . ع في ٢٤/٦/١٩٦١ ( ١٠ سنوات ) ص ١٣٧٩ ب ٦١ .



تسليمهم العمل . وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة سُئِن العاملین ، فان رأت صلاحيتهم تُنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها ، والا اقترحت انتهاء خدمتهم... الخ » .

وتنص المادة ١٨ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أن « يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذي يقرره مجلس الادارة .. الخ » .

ولهذا فان تعيين العامل تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير العامل معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار<sup>(١)</sup> .

فاذا لم يتم العامل مدة الاختبار على ما يرام ، فصل من الخدمة . وقد قضى بأن اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط صلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة عامة يجري اعماله طوال فترة الاختبار . ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساع فصله . ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانتفاء هذه الـفة عنه . ولما كان ذلك ، فان هذا الفصل لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل ينتج أثرا صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا . متى استند الى وقائع لا تثريب على الادارة ان هي اطمأنت الى صدقها متى كانت قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصا سائفا<sup>(٢)</sup> .

(١) ع.١ ١١١٩ لسنة ١٠ في ١٢/٢٤/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٦٧ .

ب ٤٥ .

(٢) ع.١ في ٢٦/١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ١٣٧٩ ب ٦٢ .

ولا تلتزم الجهة الادارية أن تجرى تحقيقا أو استجوابا مع العامل ، قبل فصله لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار<sup>(١)</sup> .

٨٦ - فصل العامل لعدم صلاحيته في فترة الاختبار ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة اذا ما ادخلت الادارة في تقديرها العقوبات التأديبية السابق توقيعها عليه :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن في تعدد المخالفات التي ارتكبتها المدعى ، وتعاقبها ما يرين على صفحته ، وما يكفى لأن يستخلص منه استخلاصا سائغا ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار . ومن ثم فلا تثريب على الادارة ان هي ادخلت في اعتبارها — عند تقديرها مدى صلاحيته — مقارنته لجميع هذه المخالفات<sup>(٢)</sup> .

كما قضى بأن الفصل القائم على سببه المستقل المتجرد من صفة التأديب والمستند الى وقائع مادية وقانونية أساسها عدم الصلاحية في مدة التمرين لا يعتبر ازدواجا أو تكرارا للعقوبة السابق توقيعها على المدعى من مجاس التأديب من أجل وقائع مسلكية وأفعال أخرى تختلف في طبيعتها وفي أثرها عن تلك التي بنى عليها قرار الفصل<sup>(٣)</sup> .

وقضى أيضا بأنه لا حجة فيما ذهب اليه المدعى — من أن التقريرين المقدمين عن أعماله في فترة اختباره كانا بدرجة جيد — لا حجة في ذلك لأن للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قراراتها من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه . وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها حسبما تقدم . وقد استندت هيئة البريد في قرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التي أنزلت به ، ويبين من الاطلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه في أعمال

(١) أ.ع. في ١١/٥/١٩٦١ ( ١٠ سنوات ) ص ١٤٠٠ ب ٨١ .

— أ.ع. في ٢٣/١/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٩١٠ ب ٧٧ .

(٢) أ.ع. ١١١٢ لسنة ١١ في ٢٣/٤/١٩٧٤ ، سر ١٢ ص ٩٤٢ ب ١٠١ .

(٣) أ.ع. في ١١/٥/١٩٦١ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٠٨٨ .

وظيفته — فهي كما قالت الهيئة بحق — تتصل اتصالاً وثيقاً بعمله<sup>(١)</sup> .

٨٧ — تراخى الإدارة — فترة معقولة — في إصدار قرار فصل العامل لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يبطل هذا القرار :

ولذلك فقد مضى بأنه يحى لصحة القرار أن يثبت عدم اصلاحية العامل خلال فترة الاختبار — اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته . اما تراخى صدور القرار أمدا معقولا الى ما بعد انتهائها بسبب عرض الأوراق على الوكيل العام للشئون الزراعية ثم الوكيل العام للشئون المالية والادارية ثم على المدير العام لمديرية التحرير ، فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته — وذلك بالاضافة الى أنه ليس في النصوص التي نزلت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار الفصل قبل انتهائها<sup>(١)</sup> .

ومع ذلك ، فقد يستر الفصل في الحالة المذكورة ، عقوبة تأديبية . وذلك في حالة ما اذا انحرفت الادارة بسلطتها وأساءت استعمالها وفصلت العامل بمقولة انه غير صالح ، مع أن الحق الثابت في عيون الأوراق ، يفيد أن هذا العامل صالح للعمل .

وفي هذه الحالة ، يكون الفصل ساترا في طياته عقوبة مقنعة وقعت على العامل دون حق ، وبغير الاجراءات التأديبية المقررة .

٨٨ — فصل العامل ، لعدم اللياقة للخدمة صحيا ، لا يعتبر عقوبة تأديبية :

وانما هو سبب من أسباب انتهاء الخدمة طبقا للمادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المقابلة للمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام

(١) أ.ع. في ١٩٦٧/٢/٤ ، س ١٢ ص ٥٨٥ ب ٦٠ .

(٢) أ.ع. في ١٩٦٦/١٢/٢٤ ، س ١٢ ص ٤٦٧ ب ٤٥ .

ويشترط لصحة القرار أن يكون مستمدا من أصول ثابتة ، وفها  
الحالة الصحية للعامل ، وطبقا للإجراءات القانونية المقررة ، والا وقع  
القرار باطلا .

٨٩ — النخى فى الترقية ، بسبب الجزاء الموقع على العامل ،  
لا يعتبر جزاء آخر :

ولهذا ، فقد قضى بأن النخى فى الترقية ، فى هذه الحالة ،  
ليس عقوبة ثانية من أجل جرم واحد ، وإنما هو نتيجة لسوء صحيفة  
خدمة الموظف مما يجعله غير جدير بالترقية<sup>(١)</sup> .

وقد قضى أيضا بأن الجهة الإدارية ، إنما تبأثر هذا التصرف ،  
بما لها من سلطة تقديرية فى وزن صلاحية الموظف للترقية ، واختيار  
من هو أهل للترقية وترك من ليس أهلا لذلك . وبالتالى فلا تمارس  
هذا النخى بوصفها سلطة تأديبية<sup>(٢)</sup> .

كما قضى ، بأن الأصل أن النخى فى الترقية ، لأسباب تبرره —  
سواء للجزاءات الموقعة على العامل أو لغيرها — ليس جزاء تأديبيا ،  
وأنما هو من الملاءمات التى تقدرها الإدارة فى خصوص موضوع  
الصلاحية للترقية<sup>(٣)</sup> . مادامت لم تنحرف بسلطتها فى هذا الشأن .

---

(١) أ.ع. فى ١٩٦١/٢/٤ ( ١٠ سنوات ) ص ٧٩٠ ب ١٠ .

(٢) ق. ١٠ لسنة ١٩١٠ فى ١٩٥٠/٥/٤ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٨٣  
ب ١٦٦٣ .

— ق. ١٠ لسنة ٢٣٥ فى ١٩٥١/١٢/٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٦٨  
ب ١٦٢٦ .

— ق. ١٠ لسنة ٨٢٦ فى ١٩٥٢/٦/١١ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٦٨  
ب ١٢٦٧ .

(٣) ق. ١٠ فى ١٩٥٢/١٢/٣١ ( ١٥ سنة ) ص ٥٣٣ ب ٧٥ .  
— ق. ١٠ فى ١٩٥٠/٥/٢٥ ( ١٥ سنة ) ص ٢٤٦٠ ب ١٣٤٨ .



ويلاحظ أن الترقية قد تكون الى درجة مالية ، وقد تكون الى وظيفة أعلى في السلم الادارى . ذلك أنه ولئن كانت الترقية التى جعل القانون الطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها ينصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لاشك فى أنه يندرج فى مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى ، اذ أن الترقية بمعناها الأعم هى ما يطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره وتدرجه فى مدارج السلم الوظيفى والادارى . ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته الحالية فى مجال الاختصاص وان لم يصاحب هذا التقليد نفع مادى<sup>(١)</sup> .

ومع هذا ، فقد تنحرف الادارة بسلطتها فى الترقية وتتخذها أداة لتأديب العامل بتخطيه فى الترقية — مع توافر شروطها فيه — وفى هذه الحالة ، يكون التخطى مخالفا للقانون ، لأن المشرع قد نظم اجراءات التأديب وجعلها من اختصاص هيئات التأديب المنصوص عليها فى القانون ، كما أنه لم يجعل من الحرمان من الترقية جزاء تأديبيا<sup>(٢)</sup> .

#### ٩٠ — الأصل ، ان لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية :

وعلى هذا جرى قضاء مجالس الدولة . فقد قضى بأن لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية التى حددها المشرع . وهو لا يعدو فى حقيقته أن يكون مجرد اجراء مصلحى لتحذير الموظف وتوجيهه فى

---

(١) ١٠٤٠ ع. فى ١٩٦٥/٦/٢٧ ( ١٠ سنوات ) ص ١١٣ ب ٨٠ .

— ١٠٤٠ ع. فى ١٩٦٠/١١/٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٦٢ ب ٢٤ .

— ١٠٤٠ ع. فى ١٩٦٧/٤/٢٣ ، س ١٢ ص ٩٥١ ب ١٠٢ — قضاء

مطرز .

(٢) ١٠٤٠ ق. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٦٩ ب ١٦٢٨ .

عمله ، دون أن يترتب على ذلك أحداث أثر في مركزه القانوني(١) •

ويترتب على عدم اعتبار لفت النظر عقوبة تأديبية أنه لا يجوز حفظه بملف خدمة الموظف ، كما لا يجوز أن يرفق بهذا الملف أوراق التحقيق التي صدر على أساسها لفت النظر(٢) •

ومادام أن لفت النظر ليس عقوبة تأديبية ، فإنه يجوز للإدارة توجيهه حتى إلى العاملين من مستوى الإدارة العليا الذين لا تختص بتأديبهم إلا المحاكم التأديبية ، وذلك إذا وجدت مسوغات تدعو إليه رعاية المصلحة العامة ومصلحة العمل (٣) •

**ومع ذلك فإن لفت النظر ، قد يعتبر جزاء تأديبيا ، وذلك إذا قصد به أن يكون كذلك :**

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه وإن كان لفت النظر لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التي نص عليها المشرع ، إلا أنه يعتبر كذلك إذا قصدت الإدارة أن يكون عقوبة توقعها على الموظف ، ومن شأنها التأثير في مركزه القانوني باعتباره مقصرا في أداء مهام وظيفته واتهامه بالاهمال في عمله وليس مجرد تذكيره بواجبات وظيفته(٤) • وهو ما يراه أيضا بعض الفقهاء(٥) •

- 
- (١) أ.ع ٤٧٨ لسنة ٣ في ١/٣/١٩٥٨ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١٠٥ •  
— ق. ١٠ ٧٢٣٥ لسنة ٨ في ١٨/١١/١٩٥٦ ، س ١١ ص ٢٣ ب ١٧ •  
— ق. ١٠ ٦١١ لسنة ٦ في ٤/١١/١٩٥٢ ، س ٧ ص ٩ ب ٨ •  
(٢) ف. ٤٦٩٩ في ٣١/٧/١٩٦٥ ملف ٢٣/١/٧ •  
(٣) ف. رقم ٤٧٤٩ في ٣١/٧/١٩٦٥ ملف ٣١١/١/٧ •  
(٤) ق. ١٠ ١٤١٢ لسنة ٧ في ٢/٥/١٩٥٦ ، س ١٠ ص ٣٢٢ ب ٣٣٤ •  
— أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ في ٢١/٢/١٩٧٦ •  
(٥) د. السيد إبراهيم ، شئون العاملين ، ص ٥٣٢ — د. محمود حلمي ، شئون العاملين ، ص ٣٣٦ •

٩١ — الخصم من الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، لا يعد عقوبة تأديبية :

وانما هو مجرد اجراء مصاحي لتحذير العامل ، وبشرط أن لا يترتب على هذا الاجراء اسقاط استحقاق العامل في هذا القدر من الاجازة ، وانما مجرد تقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل بهذا القدر ، مع اضافته الى رصيده في الاجازات .

وهو اذ لم أن هذا الاجراء ليس عقوبة تأديبية ، فانه لا يمنع الجهة الادارية من توقيع عقوبة تأديبية بسبب التأخيرات الصباحية .

وبهذا أفقت الجمعية العمومية للقسم الاسشاري بمجلس الدولة ، حيث قالت بأن المشرع قد عدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالدولة ، وذلك على سبيل الحصر ، ولم يرد من بين تلك الجزاءات الخصم من الاجازات الاعتيادية ، ومن ثم فان هذا الاجراء لا يعتبر جزاء تأديبيا . وانما لا يعدو — في حقيقته — أن يكون تنظيما داخليا بحتا ، أو مجرد اجراء مصاحي ، قصد به حث العاملين على المحافظة على مواعيد العمل الرسمية . وعلى ذلك فان الأمر الاداري اذ قضى بالخصم من الاجازات الاعتيادية للعاملين ، مقابل التأخيرات الصباحية عن مواعيد العمل الرسمية ، لم يبتدع جزاء تأديبيا ، ولا يعتبر مخالفا للقانون في هذا الخصوص .

على أنه لما كان نظام الاجازات الاعتيادية المقرر قانونا ، لا يسمح بخصم أي قدر من تلك الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، ومن ثم فانه يراعى أن التجاء الجهة الادارية الى خصم أيام الاجازات الاعتيادية للعامل في حدود سبعة أيام مقابل التأخيرات الصباحية ، ليس معناه اسقاط استحقاق العامل في هذا القدر نهائيا ، بحيث يحدد رصيده من تلك الاجازات على هذا الأساس ، بل ان الأمر يكون

متعلقا — في هذه الحالة — بتقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل  
بالتقدير المشار اليه ، مع الاحتفاظ له برصيده في الاجازات ، ويجد  
هذا الاجراء سنده في المادة ٦١ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠  
لسنة ١٩٥١ (١) ، اذ يجوز تقصير مدد الاجازات الاعتيادية لاعتبارات  
تتعلق بمصلحة العمل ، ولاشك أن الخصم من الاجازات الاعتيادية  
مقابل التأخيرات الصباحية ، أمر يقتضيه صالح العمل ، مبناه حث  
العامل على المحافظة على مواعيد العمل الرسمية .

وبذلك يتأكد انتفاء صفة الجزاء التأديبي عن الاجراء المشار  
اليه ، ولا يكون هناك تعارض مع نظام الاجازات الاعتيادية المقرر  
قانونا ، ويكون الأمر متعلقا — فحسب — بتقصير مدة الاجازات  
الاعتيادية للعامل تبعا لسلوكه في الاخلال بواجب المحافظة على مواعيد  
العمل الرسمية . ومن ثم فان توقيع جزاء تأديبي على العامل بسبب  
التأخيرات الصباحية عن مواعيد العمل الرسمية ، بالاضافة الى الخصم  
من الاجازات الاعتيادية عن تلك التأخيرات ، لا يعتبر ازدواجا في  
الجزاء عن ذات المخالفة (٢) .

#### ٩٢ — الحرمان من مرتب مدة الانقطاع — ليس عقوبة :

ذلك أن الأجر مقابل العمل ، والعامل لا يؤدي عملا خلال مدة  
انقطاعه عن العمل ، وبالتالي فلا يستحق اجرا عنها والا كان ذلك  
اثراء له بلا سبب على حساب الدولة ، وهو مالا يجوز . ولا يعتبر  
عدم صرف أجره اليه ، أو استرداد هذا الأجر ان كان قد صرف ،

---

(١) ويمثل هذا نص النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة —  
الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — في المادة ٦٥ . كما نصت على  
ذلك أيضا المادة ٦٦ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون  
رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) ج . في ١٩٦٥/٥/٢٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ٢١٨ .  
— فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس  
الدولة ، في ١٩٦٥/٨/٧ ملف ١٤١/١/١٠ ، وفتواها في ١٩٦٨/١١/١٩ ؛  
ملف ٤٦١/١/٨ .



عقوبة تأديبية \* وبالتالي يجوز الجمع بينه وبين مساءلة العامل تأديبياً ، وتوقيع عقوبة عليه باعتبار الانقطاع اخلاصاً بواجبه الوظيفي ، ولا يعد ذلك ازدواجا للعقوبة أو عقوبة ثانية عن ذات المخالفة<sup>(١)</sup> .

ومادام أن الحرمان من المرتب عن مدة الانقطاع ، أو تقرير عدم استحقاق العامل مرتباً عن هذه المدة ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ، فإن هذا لا يستوجب اجراء تحقيق<sup>(٢)</sup> .

٩٣ — حضور العامل متأخراً أو انصرافه مبكراً عن ميعاد العمل — تأديب العامل — عدم حرمانه من كامل أجر اليوم — هل يجوز حرمانه من جزء من الأجر ؟

ان حضور العامل متأخراً ، أو انصرافه مبكراً عن ميعاد العمل الرسمي ، دون اذن أو عذر ، يستوجب مسئوليته التأديبية .

ولكن ذلك لا يجيز حرمانه من أجر اليوم كله<sup>(٣)</sup> . والا كان ذلك عقوبة أخرى ، وبالتالي ازدواجا للعقوبة .

وقد اختلف فيما اذا كان يجوز حرمانه من جزء من أجره يقابل المدة التي تأخرها أو انصرف فيها ؟

اتجه الرأي ، في البداية ، الى القول بجواز ذلك<sup>(٤)</sup> .

---

(١) ف . رقم ٢٩٩٦ في ١٩٦٥/٦/٥ ، ملف ٢٢٨/١/٧ .

— ف . في ١٩٦٤/١٢/٣١ ملف ٢٩/٨/١ .

(٢) ع.أ ١١٣٥ لسنة ١٣ في ١٩٧١/٤/٣ .

(٣) ف ٧٦٩٠ في ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ٥٥/١/٦ سجل ٢٨٦٥ لسنة ١٩٦٤ ذلك أن القاعدة هي أن الأجر مقابل العمل ، والموظف هنا تأخر بحسب في الحضور ، أو انصرف مبكراً ، وبالتالي فهو لم ينقطع طوال اليوم حتى يقال بعدم استحقاقه أجر هذا اليوم كله . وإنما هو عمل معلل في أغلب الساعات المقررة للعمل في اليوم المذكور . ولكن هل يجوز عدم صرف أجره عن الوقت الذي تأخر فيه أو انصرف فيه ؟ هذا ما سنوضحه في المتن .

(٤) ف ٣٣٢٦ في ١٩٦٥/٦/١٣ ، ملف ٥٥/١/٦ .

ثم عدل عن هذا الرأي ، وأفقت بأن حضور العامل متأخرا بعض الوقت عن ميعاد العمل الرسمي — أو انصرافه مبكرا — لا يستوجب حرمانه من أجره في ذلك اليوم أو من جزء من هذا الأجر مقابل الغياب . وقيل في تعليل ذلك ، أن قاعدة الأجر مقابل العمل لا تسرى الا اذا كان الغياب عن يوم كامل : فمجرد حضور العامل الى عمله ولو متأخرا يمنع من هذه القاعدة، اذ أنه عمل فعلا في ذلك اليوم، بل ومن الممكن أن ينجز كافة أعماله المكلف بها . وكل ما هنالك ، أنه يسأل تأديبيا عن عدم احترامه مواعيد العمل واخلاله بالتزامه بأن يحترم هذه المواعيد<sup>(١)</sup> .

والمساءلة التأديبية ، قد تنتهي بتوقيع خصم يوم أو أيام ، أو عقوبة أخرى ، سيما اذا كان العامل قد اعتاد هذا السلوك بالحضور متأخرا أو الانصراف مبكرا قبل نهاية ميعاد العمل الرسمي .

**٩٤ — الزام العامل الذي يجمع بين وظيفته ، وبين العمل في شركة مساهمة ، برد ما تقاضاه من الشركة ، لا يعتبر عقوبة :**

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه وان نص في البند ثانيا من المادة ٩٥ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٤ المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ على أن يلزم الموظف الذي يجمع بين وظيفته العامة والعمل باحدى الشركات المساهمة بأن يؤدي لخزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة فان هذا الالزام لا يعتبر عقوبة تأديبية مما تختص المحكمة بتوقيعها<sup>(٢)</sup> .

---

(١) ف ٧٦٩٠ في ١٩٦٧/١١/٢٦ ، ملف ٥٥/١/٦ سجل ٢٨٦٥ لسنة ١٩٦٤ .

— ف ٣١٢٨ في ١٩٦٨/٤/٢٤ ، ملف ٥٠٣/١/٧ سجل ٢٣٩٥ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) المحكمة التأديبية بالاسكندرية ، في الدعوى رقم ٥١ لسنة ٦ في ١٩٦٤/١٠/٣١ .

٩٥ — سداد الموظف ، قيمة الأضرار التي ترتبت على المخالفة التي ارتكبها ، لا يعتبر جزاء تأديبيا ، ولا يمنع توقيع عقوبة عليه بسبب هذه المخالفة :

ولهذا فقد قضى بأن ما يقوم به المتهم من سداد قيمة الكراسات التي صرفها بالمخالفة للتعليمات ، لا يعتبر جزاء ولا يمنع من محاكمته عن هذه المخالفة (١) .

كما قضى بأن خصم الجهة الادارية ، قيمة العجز ، من مرتب العامل المتسبب في هذا العجز ، لا يعتبر عقوبة تأديبية (٢) .

٩٦ — التوجيهات التي قد تشير بها السلطة التأديبية ، على الجهة الادارية ، بمناسبة المسائلة عن مخالفة تأديبية ، لا تعتبر عقوبة تأديبية أو ازدواجا في العقوبة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن سلطة التأديب يمكنها أن تضيف الى العقاب ، في الأسباب المبررة للعقوبة ، ما تراه من الملاحظات عن الأسباب التي أدت أو سهلت ارتكاب الخطأ ، وما يستحسن عمله مستقبلا لتلافي هذه الأخطاء أو المخالفات . مثال ذلك ، أن تقترح على الجهة الادارية أن تنتقل العامل المخالف الى جهة أخرى أو الى وظيفة أخرى ، أو أن لا يعهد اليه بعمل معين اذا ثبت أن الظروف المحيطة بهذا النوع من العمل ، هي التي تدفعه الى الخطأ وتهيء له أسباب ارتكابه .

ومن ذلك أيضا أن تنبه سلطة التأديب ، الموظف الى خطورة العودة الى ارتكاب الجريمة التي عوقب من أجلها (٣) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا تضمن القرار التأديبي تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فضلا عن أن ذلك لا يتضمن

---

(١) ت . التربية والتعليم ، في الدعوى رقم ١٧ لسنة ١ ق في ١٩٥٩/١/١٩ .

(٢) د . الطباوى ، المرجع السابق ، ص ٢٧٤ .

(٣) ق ١٠ ، السنة الثالثة ، ص ٧٠٧ .

نوعاً من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيهها من مصدر القرار للجهة الإدارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير إجراء نقله مستقبلاً ، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة التي تقتضى توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات ، وهو توجيه حميد ، لاشك ، يدخل في نطاق السلطة التقديرية التي تنفرد بها الإدارة دون معقب عليها<sup>(١)</sup> .

---

(١) ١٠١ ع ٧٥٨ لسنة ٣ في ١٩٥٦/٤/٤ ١٠ سنوات (ص ٢٠٦٠ .



## الفصل الرابع :

### الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في العقوبات التأديبية المقنعة

٩٧ - ان الرأي الغالب ، في هذا الخصوص ، هو اختصاص  
المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية ، المقنعة ، وذلك  
فضلا عن اختصاصها أصلا بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية  
المصريحة أي المنصوص عليها قانونا .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا ما لجا العامل الى القضاء  
التأديبي ، طاعنا على قرار نقله وكان نعيه عليه ، أنه انبعث من منطلق  
الرغبة في التأديب ، وسنتر عقوبة تأديبية<sup>(١)</sup> ، وجب على المحكمة  
التأديبية أن تفصل فيه على هذا الأساس . وبناء على ذلك ، وبالنظر  
الى أن المدعى يختصم القرار المطعون فيه ، بوصفه قرارا تأديبيا  
مقنعا ، وكان سنده في طلب الغائه هو أنه صدر بالمخالفة للقواعد  
القانونية المنظمة للتأديب ، فان المحكمة التأديبية تكون مختصة بالفصل  
في الطعن على هذا القرار بوصفه قرارا تأديبيا<sup>(٢)</sup> . وقضت المحكمة  
الادارية العليا ، أيضا ، بأن المحاكم التأديبية تختص بنظر الطعون في  
الجزاءات التأديبية المقنعة . وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها ، على  
أن ولاية المحاكم التأديبية في الغاء القرارات التأديبية الصادرة من  
السلطات الرئاسية ، تمتد أيضا الى ما يمكن أن تصدره هذه السلطات

---

(١) أما اذا نعى على القرار - عدم مشروعيته كقرار نقل - وليس  
يوصفه سائرا لعقوبة مقنعة - كان على المحكمة التأديبية أن تقضى بعدم  
الاختصاص ، واحالة الدعوى الى المحكمة المختصة .

(٢) ع.١ ٢٤٠ لسنة ٢١ في ١٩٧٩/٢/٢٤ - وانظر على عكس ذلك ،  
ما قضى به من أنه اذا كان القرار الاداري قد استهدفت به الادارة تأديب  
العامل وسنرت به ، والحال كذلك ، جزاء تأديبيا ، فان نظر طلب الغائه  
يدخل في اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء اداري ( ع.١ ٧٥٧ لسنة ١٦  
في ١٩٧٣/٦/٣٠ ) .

من قرارات وان كانت في ظاهرها لا تتعلق بالتأديب الا أنها في واقعها وحقيقة الأمر منها تنطوي على عقوبات تأديبية مقنعة<sup>(١)</sup> .

كما قضى بأنه اذا ما صدر قرار بنقل عامل من وظيفة الى أخرى ، وطعن العامل على هذا القرار أمام المحكمة التأديبية ، بمقولة انه عقوبة مقنعة ، فلا يجوز للمحكمة المذكورة أن تقضى بعدم اختصاصها طالما أنها تعرضت لموضوع القرار ، وأشارت في أسباب حكمها الى أن النقل في هذه الحالة يستهدف مصلحة العمل ، وليس عقاب العامل . ومن ثم يتعين على المحكمة ، في هذه الحالة ، تمشيا مع ما رددته في أسباب حكمها ، أن تقضى برفض طلب المدعى لا أن تحكم بعدم اختصاصها<sup>(٢)</sup> . وقضى أيضا بأنه اذا ما نعى المدعى على القرار المطعون فيه ، إصطباغه بصبغة تأديبية مقنعة ، كان على المحكمة التأديبية أن تستظهر مدى صحة هذا التكييف ، وهو ما يقتضى منها التعرض لموضوع القرار ذاته والفصل في الدعوى موضوعا في ضوء التكييف الصحيح الذى تستظهره<sup>(٣)</sup> .

---

[١] . أ.ع . ٥٠ لسنة ٢٤ في ١٩/٥/١٩٧٩ .

[٢] . (٢) أ.ع ٣٧ لسنة ٢٠ في ١٥/١٢/١٩٧٩ .

(٣) المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا ، في الطعن رقم ٢ لسنة

١٤ بجلسة ١٧/٥/١٩٨٠ .

## الباب السادس

العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كإثر  
الحكم نهائى

٩٨. - تقسيم البحث :

ان العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، بسبب صدور حكم  
جنائى على العامل ، يقتضى أن تتوافر شروط معينة فى هذا الحكم  
الذى يترتب عليه هذا الأثر الخطير فى حياة العامل .

والعزل ، أو انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، قد يكون منصوصا  
عليه فى قانون العقوبات كعقوبة تبعية أو تكميلية . وقد يكون منصوصا  
عليه فى نظم العاملين ، كعقوبة تبعية .

ومن ناحية أخرى ، فإن للعزل أو انتهاء الخدمة ، على النحو  
المشار إليه ، ضوابط وحالاته فى قانون العقوبات . كما أن له ضوابطه  
وحالاته فى نظم العاملين المدنيين بالدولة وفى القطاع العام ، قد تختلف  
أو تتسق فى بعض الجوانب مع ما هو مقرر فى قانون العقوبات . .  
سيما فيما يتعلق بنوع الجريمة الجنائية المحكوم فيها ، أو العقوبة  
المقضى بها . والأصل فى الحكم الجنائى ، أن يكون نافذا بصوره .  
ومع ذلك ، قد يأمر القاضى - على خلاف هذا الأصل - بوقف  
تنفيذه .

من أجل هذا ، فإن هذه الدراسة تتطلب أن نحدد الشروط الواجب  
توافرها فى الحكم الجنائى الذى ينتج هذا الأثر ، وأن نتعرف على  
تقسيمات الجرائم والعقوبات المرتبطة بهذا الموضوع ، وأن نرى  
ضوابط العزل أو انتهاء الخدمة وفقا لقانون العقوبات ، ثم ضوابطه  
طبقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام . وأنر الحكم  
على العلاقة الوظيفية ، لو كان صادرا مع وقف تنفيذه . وأثره على

هذه العلاقة ، لو كان أول حكم جنائي يصدر على العامل • وما هي الاجراءات اللازمة في حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائي ، وما تاريخ الانتهاء في هذه الحالة •

لذلك سنقسم دراستنا ، الى تسعة فصول ، على الوجه الآتى :—

**الفصل الاول :** الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي الذي يترتب عليه العزل أو انتهاء الخدمة •

**الفصل الثانى :** بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية •

**الفصل الثالث :** ضوابط العزل ، وفقا لقانون العقوبات •

**الفصل الرابع :** ضوابط العزل ، أو انتهاء الخدمة ، وفقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام •

**الفصل الخامس :** أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية •

**الفصل السادس** أثر الحكم ، على العلاقة الوظيفية ، لو كان أول حكم جنائي يصدر على العامل •

**الفصل السابع :** الاجراءات اللازمة ، في حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائي •

**الفصل الثامن :** تاريخ انتهاء الخدمة ، كأثر جنائي •

**الفصل التاسع :** بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بسبب الادانة في حكم جنائي •



## الفصل الأول

الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي ، الذي تنتهي به  
خدمة العامل

ان الحكم الجنائي الذي يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ، بقوة  
القانون ، يلزم أن تتوافر فيه الشروط التالية (١) : —

١ — أن يكون صادرا من محكمة وطنية •

٢ — أن يكون صادرا من جهة قضاء بالمعنى الصحيح •

٣ — أن يكون نهائيا ، واجب التنفيذ •

وستحدث عن هذه الشروط ، في ثلاثة مباحث ، على النحو  
التالي : —

### المبحث الأول

شرط أن يكون الحكم الجنائي ، صادرا من محكمة وطنية

وأساس هذا الشرط ، هو مبدأ اقليمية القوانين الجنائية الذي  
يقضى بأن يكون الحكم الجنائي مقصورا الأثر على الدولة التي صدر  
فيها • فلا يكون له أي أثر ايجابي في دولة أخرى • لأن من لوازم  
كل دولة أن تكون مستقلة بشئون قضائها ، وأن تقوم هي دون غيرها  
بتنفيذ ما يصدره قضاؤها من الأحكام ، ولا تستطيع الزام دولة  
أخرى بتنفيذ تلك الأحكام ، كما أن أية دولة أخرى لا تقبل أن تنفذها  
هالم يكن بين الدولتين اتفاق في هذا الخصوص (٢) •

---

(١) وذلك فضلا عن الشروط الأخرى ، المتعلقة بنوع الجريمة الجنائية  
المحكوم فيها ، والعقوبة المحكوم بها — وهو ما سنوضحه تفصيلا ، لدى  
الحديث عن ضوابط العزل أو انتهاء الخدمة طبقا لقانون العقوبات ، ثم وفقا  
لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام •

(٢) نقض ١١/١٢/١٩٣٠ ، المجموعة الرسمية ، س ٣٢ ص ١١٢ ،

وهذه هي القاعدة في مصر : فالأصل فيها أن الأحكام الجنائية الأجنبية ، ليس لها أية قوة أو أثر ، فلا يجوز تنفيذها ولا يعتد بها في اعتبار المتهم عائدا وفقا للمادة ٤٩ عقوبات ، كما لا تصلح كسند لالغاء وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها طبقا للمادة ٥٦ عقوبات . ولا تؤثر في أهلية المحكوم عليه في الأحوال التي تؤثر فيها العقوبة في الأهلية ( المادة ٢٥ عقوبات ) لأن هذا الأثر لا يعدو أن يكون عقوبة<sup>(١)</sup> .

ومع ذلك ، فإن هذه القاعدة ليست مطلقة في كل صورها . فقد يكون للأحكام الجنائية الأجنبية ، أثر سلبي في مصر ، بمعنى أنها تحول دون إعادة محاكمة المحكوم عليه في مصر ، وذلك طبقا للمادة الرابعة من قانون العقوبات التي تقضى بأن : « لا تقام الدعوى العمومية على مرتكب جريمة أو فعل في الخارج ، إلا من النيابة العامة » . ولا تجوز اقامتها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته مما أسند إليه أو انها حكمت عليه نهائيا واستوفى عقوبته » .

وظاهر أنه طبقا لهذا النص يكون للحكم الجنائي الأجنبي ، أثر سلبي يمنع من إعادة محاكمة الشخص في مصر ، مادام أن هذا الحكم قد برأه ، أو قضى بمعاقبته واستوفى العقوبة المحكوم بها<sup>(٢)</sup> .

---

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ١٥٢ .

— ويلاحظ أن الوضع قد تغير منذ عقد اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة العربية في ١٩٥٣/٦/٩ . فالمادة السابعة من هذه الاتفاقية تجيز تنفيذ الأحكام القاضية بعقوبة مقيدة للحرية كالحبس أو السجن أو الأشغال الشاقة في الدولة الموجود بها المحكوم عليه بناء على طلب الدولة التي أصدرت الحكم ، ويشترط لذلك موافقة الدولة المطلوب منها التنفيذ . « المرجع السابق » .

(٢) راجع في تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .

بيد أن المتفق عليه ، أن الحكم الأجنبي ، وإن كان له مثل هذا الأثر السلبي ، في النطاق السالف بيانه ، وبالقوابط المشار إليها — إلا أن المقرر أن الأحكام الأجنبية ، بصفة عامة لا يكون لها أثر ايجابي في مصر<sup>(١)</sup> . أى لا يجوز تنفيذها في مصر<sup>(٢)</sup> ، سواء من حيث العقوبة الأصلية أو التبعية أو التكميلية أو غيرها من الآثار ، لأن تنفيذ أى من هذه العقوبات أو الآثار ، هو تنفيذ ايجابي للحكم ، وهو مالا يجوز كما أوضحنا .

ومع هذا ، فليس ثمة ما يمنع من الاستناد الى هذا الحكم الأجنبي — لا بوصفه حكما له حجية الأحكام وقوتها ا. ازمة — وإنما بوصفه مجرد واقعة أو دليل على حدوث واقعة . وهذا الدليل ، وما يقوم عليه ، يخضع لتقدير السلطة التأديبية ، فيما هو منسوب لمعامل المحكوم عليه بهذا الحكم . ويستوى في هذا أن تكون السلطة التأديبية ، ادارية أو قضائية .

وعلى هذا ، فاذا ارتكب موظف مصرى ، أثناء وجوده في الخارج<sup>(٣)</sup> ، جريمة جنائية ، وحكم عليه هناك ، بعقوبة كانت تستوجب فصله تلقائيا لو أنها صادرة من محكمة مصرية<sup>(٤)</sup> ، فإن هذا الحكم الصادر من محكمة أجنبية ، لا ينفذ في مصر سواء بالنسبة للعقوبة الأصلية أو التبعية ، وبالتالي فلا يترتب عليه فصل الموظف المذكور

---

(١) ومع هذا ، نفى بعض الأحيان يترتب المشرع بنص خاص اثرا ايجابيا للحكم الأجنبي — « د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ١٥٤ » .

(٢) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ١٠٨ .

— المستشار محمود ابراهيم اسماعيل ، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات ، ص ٢٠٧ .

(٣) سواء كان وجوده بالخارج لمهمة رسمية ، أو لأمر خاص به .  
(٤) كأن يحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة — وهى العقوبة التى يترتب عليها فصله وفقا للمادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام .

بقوة القانون \* وانما يجوز للجهة الادارية التى يتبعها هذا العامل ،  
أن تستند الى هذا الحكم — كواقعة أو دليل — وتتخذ ضد العامل ،  
الاجراءات التأديبية .

وقد تستند فى هذه الاجراءات أيضا الى ما قد تحصل عليه من  
مستندات أخرى تتعلق بموضوع الحكم ، عن طريق الأجهزة المختصة ،  
وقد تنتهى هذه الاجراءات التأديبية ، بمجازاة هذا العامل بعقوبة قد  
نصل الى فصله من الخدمة . وفى هذه الحالة ، لا يكون الفصل أثرا  
ايجابيا ملزما بمقتضى الحكم الأجنبى ، فالأحكام الأجنبية لا تكون  
لها هذا الأثر ، كما سبق بيانه . وانما يكون الفصل ، فصلا تأديبيا ،  
وفقا للاجراءات التأديبية المقررة ، وصادرا من السلطة التأديبية  
المختصة ، طبقا لما استبانته من مجموع الوقائع والأدلة التى طرحت  
عليها ومن بينها الحكم المذكور .

### المبحث الثانى

ان يكون الحكم الجنائى ، صادرا من جهة قضاء ، بالمعنى الصحيح  
٩٩ — يهمنى ، فى هذا الخصوص ، أن نشير الى الخلاف الذى  
نشأ فى الفقه والقضاء ، حول تحديد جهات القضاء الوطنية التى يترتب  
على صدور الحكم منها انتهاء خدمة العامل طبقا للبند رقم ٧ من  
المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة (١) ، والبند رقم ٧ من  
المادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام (٢) ، والنصوص المقابلة  
لهذين النصين فى التشريعات القديمة والمشار اليها فى الهامش .

---

(١) هذا النص يقابله فى التشريعات القديمة : البند رقم ٧ من المادة  
٧٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١  
والبند ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والبند ٨ من  
المادة ١٠٧ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة  
١٩٥١ .

(٢) وتقابلها فى التشريعات القديمة ، البند ٦ من المادة ٦٤ من  
نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند ٦ من المادة  
٧٥ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة  
١٩٦٦ .



وثار الخلاف ، بصفة خاصة ، حول طبيعة محكمة الثورة .  
ومحكمة الشعب ، وكذلك حول طبيعة المحاكم أو المجالس العسكرية ،  
ومحاكم أمن الدولة : وهل تعتبر الأحكام الصادرة منها أحكاما جنائية  
يترتب عليها انتهاء خدمة العامل كآثار تبعية لهذه الأحكام ، وفقا  
لنصوص الواردة في نظام العاملين ، أم لا — وهو ما سنتناوله  
بالتفصيل ، على النحو التالي : —

١٠٠ — محاكم أمن الدولة : — هي محاكم قضائية ، ويترتب  
على أحكامها الصادرة بعقوبة الجناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في  
جريمة مخلة بالشرف ، انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه تنفيذا  
لنصوص الواردة في نظام العاملين الذي يخضع له هذا العامل .  
وأحكام هذه المحاكم لا تكون نهائية الا بعد التصديق عليها من رئيس  
الجمهورية . وبالتالي فانها اذا قضت باحدى العقوبات التي يترتب  
عليها انتهاء خدمة العامل ، فلا يعتبر العامل مفصولا من تاريخ  
الحكم ، وانما من تاريخ التصديق على هذا الحكم (١) .

١٠١ — المحاكم العسكرية ، والمجالس العسكرية : لقد اختلف  
الرأى بخصوص تحديد طبيعتها ، وهل تعتبر محاكم قضائية أم لا ،  
وذلك على النحو التالي : —

أولا — ذهب رأى الى القول بأنها سلطات تأديبية تصدر قرارات  
تجمع بين خصائص التأديب وعناصره ، حتى في ظل القانون رقم ١٥٩  
لسنة ١٩٥٧ الذي نص في مادته الأولى على أنها محاكم قضائية  
استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه . وطبقا لهذا الرأى  
لا تعتبر الأحكام الصادرة منها ، كالأحكام التي تصدرها المحاكم  
العادية والتي يترتب عليها انتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه باحدى

---

(١) ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة  
رقم ٨٥١٧ في ١٩٦٧/١٢/٢٨ ملف ٣٢٥/٤/٩ .

العقوبات المحددة بنظم العاملين سالفه البيان (١) •

ويقول أصحاب هذا الرأي أيضا ، بأنها ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، فهي — حتى اذا كانت جهة قضاء استثنائية — فانها لا تطبق قانون العقوبات أو قانون الاجراءات الجنائية ، وانما تطبق القانون العسكرى وفقا لاجراءات متميزة ، وليس من المقبول ولا من المنطقي أن ترتب آثار قانون العقوبات على أحكام جهة لا تطبق شريعة العقاب العامة • وفضلا عن ذلك فان ما تستهدفه المحاكم العسكرية بالعقاب ليس اعلاء حكم شريعة المجتمع العامة في العقاب وتحقيق أهدافها ، وانما الاستجابة الى دواعى الضبط والربط العسكريين وما يتصل بهذه الدواعى من اعتبارات الشرف العسكرى (٢) •

ثانيا — الرأي الآخر — وهو الغالب — يرى أن المحاكم العسكرية والمجالس العسكرية ، هي محاكم قضائية ، ولأحكامها قوة الأحكام الصادرة من المحاكم العادية وما يترتب عليها من انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه باحدى العقوبات التى تستوجب ذلك طبقا لنظام العاملين الذى يخضع له العامل (٣) •

**ويبين من احكام محكمة النقض ، انها اسبغت على احكام القضاء العسكرى بوجه عام صفة الاحكام القضائية بالمعنى الدقيق :**

فقد قضت محكمة النقض بأن الأحكام الصادرة من المجالس العسكرية — متى أصبحت نهائية — تحوز قوة الشيء المقضى به فى نفس الواقعة ، ومن ثم فلا يجوز طرح الدعوى من جديد أمام جهة قضائية أخرى ، لأن الازدواج فى المسؤولية الجنائية عن الفعل الواحد

---

(١) د. نعيم عطية ، مقالة بخصوص « انتهاء الخدمة بحكم جنائى » ، مجلة ادارة قضايا الحكومة ، السنة الثانية عشرة ، ص ٧٥ .

(٢) د. عصفور ، جريمة الموظف العام ، الجزء الثانى ، ص ٧٧ .

(٣) د. رؤوف عبيد ، مبادئ الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٨ ، ص ١٣٨ .

أمر يجرمه القانون وتتأذى به العدالة<sup>(١)</sup> .

وقد تأيد هذا الوضع تشريعيا بالمادة ١١٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ ، التى تنص على أن : « يكون للحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالادانة قوة الشيء المقضى . دبقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا . ويسرى هذا النص بالنسبة للجرائم العسكرية ، وأيضا بالنسبة للأحكام فى جرائم القانون العام الخاضعة لولاية القضاء العسكرى ، وهذه يحكم فيها بالعقوبات العادية المقررة قانونا » م ١٢٢ من الأحكام العسكرية<sup>(٢)</sup> .

وبهذا قضت أيضا المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت : — أن المحاكم العسكرية التى أنشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الأحكام العسكرية ، تعتبر جهة قضائية تحمل رسالة القضاء فى نطاق القوات المسلحة . وقد خول هذا القانون ، لتلك المحاكم ، محاكمة بعض الطوائف من المدنيين عن الجرائم التى يرتكبونها وكانت خاضعة أصلا لأحكام القانون العام . كما شمل اختصاصها ، الحكم فى جرائم المخالفات والجنح والجنايات ، وأضفى المشرع على أحكامها — بعد التصديق عليها — قوة الاحكام . وقد أفصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون ، عن هذا المعنى ، فقد جاء بها « وغنى عن البيان أن اصفاء قوة الشيء المقضى به ، على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية ، يترتب عليه كافة الآثار القانونية التى تترتب على هذه الصفة للأحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الأمر الذى تكون معه أحكامها أحكاما جنائية فى تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين

---

(١) نقض ١٤/٦/١٩٦٠ ، أحكام النقض ، س ١١ ص ٥٦٧ ب ١٠٨ .

— نقض ١٢/٣/١٩٦٢ ، أحكام النقض ، س ١٣ ص ٢٠٦ ب ٥٤ .

(٢) د . رؤوف عبيد ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ .

بالدولة<sup>(١)</sup> ، والتي تقضى بانتهااء خدمة العامل اذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة • واذ كان ذلك ، وكان مما لا ريب فيه أن جريمة السرقة التي ارتكبها المطعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بحبسه ستة أشهر مع النفاذ ، وتصدق على الحكم وصار نهائيا ، تعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة . ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه<sup>(٢)</sup> » • وتعتبر خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ صدور حكم المحكمة العسكرية نهائيا<sup>(٣)</sup> •

وقد أفتتت الجمعية العمومية للقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن العقوبة الجنائية التي يترتب عليها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين ، يستوى فيها أن تكون صادرة من محكمة عادية أو محكمة عسكرية ، — أو مجلس عسكري<sup>(٤)</sup> — ودون تفرقة من حيث نوع الجريمة موضوع الحكم أى سواء كانت الجريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون العام أو من الجرائم العسكرية البحتة : فكلا النوعين يحدث ذات الآثار التي رتبها المشرع • فقد تكون الجريمة المحكوم فيها عسكريا من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، دون أن يكون منصوصا عليها ضمن جرائم القانون العام<sup>(٥)</sup> • وهذه الفتوى ، تؤكد الفتاوى الأخرى الصادرة من لجان وإدارات قسم الفتوى بالمجلس ، والتي اعتنقت هذا الرأي من قبل •

---

(١) وهي تقابل الفقرة ٧ من المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة ٧ من المادة ٩٦ من النظام الحالى للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

(٢) ع.أ ٢٣٢ لسنة ١٢ في ٢٧/٥/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٤٨٤ ب ٧١ •

(٣) الحكم المشار اليه في الهامش السابق •

(٤) يلاحظ أن الفتوى صادرة أساسا بخصوص عقوبة صادرة من

مجلس عسكري •

(٥) ج. • في ١/٢/١٩٧٢ ملف ٤٦/١/٢٥ توزيع ٢٧٥٩ •



فقد جاء في هذه الفتاوى ، أن الرأي مستقر على أنه ، وإن كانت المحاكم والمجالس العسكرية ليست إلا محاكم استثنائية مقيدة بحسب طبيعة وظيفتها بأن تفصل في الدعوى المرفوعة أمامها على أساس أوصاف معينة إلا أنه لا خلاف في أنها نوع من المحاكم وأنها مختصة بإصدار الأحكام ، وبالتالي يعتد بالأحكام الصادرة منها في مجال الوظيفة العامة فتنتهى خدمة العامل بصدور حكم منها بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، طبقا للمادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ويؤيد ذلك ما نص عليه القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ من أن المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة قضائية أو إدارية (١) . كما أفتى مجلس الدولة أيضا بأن المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، إذ قضت بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، لم تتطلب صدور هذا الحكم من جهة قضائية معينة ، وإنما اعتدت به في حد ذاته أي كانت الجهة القضائية الصادر عنها ، وبالتالي تنطوي تحت مدلولها الأحكام الصادرة من جهة القضاء العسكري طبقا للقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ في شأن الأحكام العسكرية (٢) . وقد أفتى أيضا بأن المشرع جعل من الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، من بين أسباب انتهاء الخدمة ، ومعنى ذلك أن أى حكم صدر بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف تنتهى به خدمة العامل متى كان هذا الحكم قد صدر من محكمة مختصة وكان حكمها نهائيا ،

---

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى بجلسة ١٥/٣/١٩٦٦ — فتوى إدارة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالمجلس رقم ٤٤٨٦ في ٢٤/٥/١٩٦٩ ملف ١٩٩/٤/٩ — فتوى الإدارة المذكورة ، ملف ٢٦٢/٤/٩ وفتواها بالملف رقم ٢٥٠/٤/٩ .

(٢) فتوى إدارة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالمجلس ، رقم ٢٠٨٢ في ١٠/٣/٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

والمحاكم العسكرية أو المجالس العسكرية هي نوع من المحاكم تختص بإصدار الأحكام ، وبالتالي فإن خدمة العامل تنتهى بصدر حكم منها بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(١)</sup> . وصدرت الفتوى كذلك بأن الحكم على العامل بالحبس من إحدى المحاكم العسكرية في جريمة الاستيلاء على أصناف خاصة بالقوات المسلحة ، وهي جريمة مخلة بالشرف والاعتبار ينهى خدمته المنبذة بالشركة أعمالاً لنص المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦<sup>(٢)</sup> .

١٠٢ — محكمة الثورة : لقد اختلفت وجهات النظر بخصوص ما إذا كانت تعتبر أو لا تعتبر محكمة قضائية يترتب على أحكامها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، وفقاً لنظم العاملين في هذا الشأن .

فقد قضت إحدى محاكم الاستئناف ، بأن أحكام محكمة الثورة يترتب عليها ذات الآثار التي تترتب على أحكام المحاكم الجنائية العادية ، في هذا الشأن . وقالت في أسبابها بأنه طالما كان قانون العقوبات هو القانون العام بالنسبة للجرائم التي صدرت فيها أحكام من محكمة الثورة ، وطالما كانت العقوبة جنائية ، فإنه تترتب على صدور الحكم بها كافة الآثار التي تترتب على العقوبات الأصلية المنصوص عليها في قانون العقوبات ، ذلك أنه لا عبرة في هذا الخصوص بنوع الجريمة وهل تكون جريمة من جرائم القانون العام أم لا ، ولا بالمحكمة التي وقعت العقوبة ( أي محكمة عسكرية أم استئنائية ) بل العبرة بالعقوبة ذاتها ، ولذلك فإنه متى كان الحكم الجنائي الصادر بعقوبة جنائية قد صدر من محكمة مصرية تطبق التشريع الخاص بها ، فإن هذا الحكم يستلزم حتماً الحرمان من الحقوق والمزايا

---

(١) فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمجلس ، رقم سم ٣٠٧٦ في ١٨/٤/١٩٦٦ ملف ٩٣٥/١/١ .  
(٢) فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ملف رقم ٧٩٧/٤/٩ سجل ١٦٥ لسنة ١٩٧١ .

المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات<sup>(١)</sup> . أما محكمة النقض ، فقد أخذت بالرأي العكسي ، حيث قضت بأن محكمة الثورة ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، وإنما هي هيئة سياسية ذات سيادة غير مقيدة بأي قانون ، وأن ما تمارسه من ولاية ليس عقاباً في مفهوم قانون العقوبات ، لأن هذا القانون يقوم على أسس وأصول معينة لم تكن تلتزمها محكمة الثورة وفقاً لقرارات انشائها ، فلم يكن قضاؤها مقصوداً على ما يعتبر من جرائم القانون العام فحسب ، كما أنها لم تلتزم بأن تقضى بعقوبة من العقوبات الواردة في قانون العقوبات بل كانت متحررة من تطبيق أحكام هذا القانون . يؤيد ذلك — كما تقول محكمة النقض — « أنه يبين من مراجعة الأحكام التي صدرت من محكمة الثورة أنها حكمت في ٢٥ / ١٠ / ١٩٥٣ و ١١ / ٢ / ١٩٥٣ بمعاينة بعض المتهمين بالسجن خمسة عشر عاماً مع وقف التنفيذ ، مع أن قانون العقوبات لا يجيز في الكتاب الأول منه وقف تنفيذ عقوبة الحبس إلا إذا لم تتجاوز مدتها سنة واحدة . كما يبين من مراجعة تلك الأحكام أن المحكمة حكمت بتجريد هتيم من رتبته العسكرية والنياشين وبإعفائه من عقوبة السجن لمرضه ، وأنها حكمت بمعاينة متهم بعقوبة مستحدثة لم ترد في الكتاب الأول من قانون العقوبات وهي التجريد من شرف المواطن . وعلى ذلك لا يكون ثمة تجاوز في تشبيهها من بعض النواحي بمجلس الشيوخ الفرنسي حينما كان ينعقد بوصفه محكمة عليا بنساء على نصوص دستور سنة ١٨٧٥ لمحاكمة أى شخص متهم بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة ، أو لمحاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى ، أو لمحاكمة الوزراء على الجرائم التي يرتكبونها أثناء تأدية وظائفهم ، فقد كان المجلس المذكور يصدر في قضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تتقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أنه لا جريمة

---

(١) اأشار إليه الدكتور عصفور ، في جريمة الموظف العام ، الجزء الثاني ص ٦٠ .



ولا عقوبة بغير نص ، ويقضى بتأثير أفعال لم يرد في القانون الفرنسي .  
نص بتأثيرها ويضع العقوبة التي يراها ، ويقضى أحيانا بالاعفاء من  
العقوبة الأصلية مع أنها وفقا لقانون العقوبات الفرنسي ليست  
إلا عقوبة تبعية « (١) » .

وقد أثر هذا الموضوع ، أمام محكمة القضاء الإداري ،  
فقضت بأن محكمة الثورة وفقا للأمريين الصادرين بإنشائها وتشكيلها  
وكيفية عملها — لا تلتزم بتطبيق أحكام القوانين العادية ومن بينها  
أحكام قانون العقوبات ، وبالتالي فلا يترتب على أحكامها الآثار التبعية  
التي تترتب على الأحكام الجنائية الصادرة وفقا لهذا القانون . وفي  
هذا تقر محكمة القضاء الإداري : قد اتفق القضاء والفقه على أن  
محكمة الثورة كان لها طبيعة عمل السيادة ، استخلاصا من الأمريين  
الصادرين بإنشاء هذه المحكمة وتشكيلها ، إذ جاء الأمر الصادر في  
١٦/٩/١٩٥٣ بتشكيلها وبيان الأفعال التي تعرض عليها والعقوبات  
التي توقعها ، فنص في مادته الأولى على أن تشكل محكمة الثورة على  
الوجه الوارد بالأمر الصادر من مجلس قيادة الثورة في ١٣/٩/١٩٥٣ .  
وبالرجوع الى التصريح الذي أعلن به الأمر الصادر بتأليف محكمة  
الثورة ، يبين أنه قد جاء به : « وستنظر هذه المحكمة فيما يقدم اليها  
من متهمين بالعمل ضد مصلحة البلاد وضد كيان الثورة ، وستصدر  
أحكامها باسم مجلس الثورة . ولا محل لترك ذلك للقضاء العادي  
وللمحاكم العادية . . . . » وأنه مع احترامنا الشديد لجهتنا القضائية  
التي نكن لها كل اجلال واكبار ، نحب أن نحيطها بما لها من الهيئة  
والوقار . . . وأنه لم يحدث في تاريخ ثورة من الثورات أن احتكمت  
للقضاء العادي في حياتها ، فللقوانين العادية قيودها وحدودها ،  
ولا يمكن لقضاتها أن يستبعدوا هذه القيود والحدود لأنها شرعت  
لظروف الحياة العادية » . ومن حيث ان مفاد هذين الأمريين أنهما

---

(١) حكم محكمة النقض الصادر بجلسته ٢٣/٦/١٩٥٥ ، مجموعة  
الأحكام المدنية ، السنة السابعة ، ص ١٣٠٧ وما بعدها .



تضمننا نصا صريحا باستثناء أحكام قانون العقوبات فيما استثنى تطبيقه وهي القوانين العادية جميعها ، وذلك لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذي أنشئت من أجله محكمة الثورة •

فعقوبة السجن المنصوص عليها في المادة ٣ من أمر تشكيل محكمة الثورة قد ترك لها تحديد مدتها غير مقيدة في ذلك بحد أقصى أو بحد أدنى حسبما ورد بالكتاب الأول من قانون العقوبات ، فلا يسوغ القول والحالة هذه بأن عقوبة السجن الصادرة من محكمة الثورة هي عقوبة السجن الواردة في قانون العقوبات كعقوبة لجناية ، ومتى كان الأمر كذلك فإنه لا يترتب على صدورها ، الآثار التي تترتب على صدور عقوبة جنائية على صنادب معاش من وقف صرف معاشه اعمالا لحكم المادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ حسبما ذهبت الى ذلك الجهة الادارية • بل انه من المتعين تنفيذ ما جاء بحكم محكمة الثورة ، دون ما اضافة له أو توسع فيه ، فطالما أنه لم يقض حكم محكمة الثورة بحرمان من معاش فلا يمكن قيام هذا الحرمان استنادا الى قوانين أخرى عادية رؤى استبعاد تطبيقها في الأمرين سالفى الذكر (١) •

أما المحكمة الادارية العليا بمجالس الدولة ، فإنها لم تفصل مباشرة في تحديد طبيعة محكمة الثورة ، لأن الأمر لم يثر لديها على هذا الوجه ، وإنما أثرت أمامها الآثار التي رتبها الجهات الادارية على أحكام المحكمة المذكورة من حيث انتهاء خدمة العاملين المحكوم عليهم من هذه المحكمة بعقوبات اعتبرتھا الجهات الادارية مما يستوجب فصلهم وفقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والتي كانت تنص على أن تنتهى

---

(١) ق.١ ١٠٤ لسنة ١٤ في ٢٥/٤/١٩٦٦ ( مجموعة الخمس سنوات ) ص ٧٣٠ تب ٣٨٥ .

( م ١٦ — عقوبات تأدينية )

خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف •  
ويبدو من قضاء المحكمة الادارية العليا في هذا الشأن ، أنها سوت بين  
الأحكام الصادرة من محكمة الثورة والأحكام الصادرة من المحاكم  
الجنائية العادية ، فيما يتعلق بالآثار التي تترتب على هذه الأحكام  
طبقاً لقانون نظام موظفي الدولة سالف الذكر<sup>(١)</sup> •

١٠٣ - طبيعة محكمة الشعب ، وطبيعة أحكامها : لقد قضت  
محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة ، بأن أحكام هذه المحكمة  
ليست كأحكام المحاكم الجنائية العادية ، وبالتالي فلا يترتب عليها  
ما يترتب على أحكام هذه المحاكم من آثار وفقاً لنظم العاملين •

وقالت محكمة القضاء الإداري في أسباب حكمها : «نص الفقرة  
الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص  
بنظام موظفي الدولة على أن خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة  
تنتهي بسبب الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، ولا شك  
أن الجنايات والجرائم المخلة بالشرف هي وحدها التي تنطبق عليها  
أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات • ويبين من الاطلاع على أمر  
مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل محكمة الشعب واجراءاتها الصادر  
في أول نوفمبر سنة ١٩٥٤ أن المادة الثانية منه تنص على أن  
« تختص هذه المحكمة بالنظر في الأحكام التي تعتبر خيانة للوطن  
أو ضد سلامته في الداخل والخارج وكذلك الأفعال التي تعتبر موجهة  
ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التي قامت عليها الثورة  
ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر • كما تختص المحكمة بمحاكمة  
كل من أخفى بنفسه أو بواسطة غيره متهما بارتكابه الأفعال المنصوص  
عليها في الفقرة السابقة وتطلبه المحكمة وكذلك كل من أعانه بأية طريقة  
كانت على الفرار من وجه القضاء • كما تختص هذه المحكمة بالنظر

(١) راجع في هذا : ج.١ ع. ٩٧٨ لسنة ٨ في ١٠ يناير ١٩٦٥ : س. ٦٠  
م. ٣٩٢ ب. ٤٣ •

فيسرى مجلس قيادة الثورة عريضه عليها من القضايا أيا كان نوعها حتى ولو كانت منظورة أمام المحاكم العادية وغيرها من جهات التقاضى الأخرى مادام لم يصدر منها حكم وتعتبر هذه المحاكم أو الجهات متخلية عن القضية فتخال إلى محكمة الشعب بمجرد صدور الأمر من مجلس قيادة الثورة بذلك . وقد تواترت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب ، على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم فى القضايا المحالة إليها سواء أكانت الجريمة المنسوبة إلى المتهم مما أثمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها أم من انجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى لأنها فى كلتا الحالتين ، اذ تعاقب المتهم إنما تمارس سيادة عليا تسمو على القوانين العادية وان عقوبة السجن الواردة فى المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هى بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها فى المادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل سالف الذكر لم تعين — على خلاف أحكام الكتاب الأول من القانون العقوبات — حدا أدنى وحدا أقصى لعقوبة السجن الذى يتعين معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكما صادرا بعقوبة جنائية فى تطبيق نص المادة ٢٥ عقوبات وبالتالى لا يستتبع حتما وبطريقة آلية توقيع العقوبات التبعية ومنها انتهاء خدمة الموظف « (١) » .

### المبحث الثالث

أن يكون الحكم الجنائى ، نهائيا ، واجب التنفيذ

١٠٤ — بيان ذلك : من المسلمات ، فقها وقضاء ، أنه يلزم فى الحكم الجنائى ، أن يكون نهائيا واجب التنفيذ ، وذلك كشرط ضرورى كى ينتج آثاره التبعية فى المجال الادارى ، بانتهاء خدمة العامل طبقا

(١) ق ١٠/ ١٨٧٧ لسنة ١٠ فى ١٦/ ٣/ ١٩٦٠ ، س ١٤ ص ٢٥٤ .  
ن ب ١٥٣ .

للمادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام وغيرهما من نظم العاملين •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ قصت بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، افترضت أن هذا الحكم نهائى واجب التنفيذ حتى ينتج أثره في هذا الصدد • فلا يكفى لانتهاء خدمة العامل مجرد صدور حكم بذلك اذا لم يكن قابلا للتنفيذ • ومن ثم فان الحكم الجنائى الصادر ضد السيد / ..... باعتباراه حكما غير نهائى لا يترتب عليه انتهاء خدمته طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولو أدانته في جريمة مخلة بالشرف (١) •

#### ١٠٥ - متى يعتبر الحكم الجنائى ، نهائيا ؟

يعتبر الحكم نهائيا ، اذا كان غير مطعون عليه — وغير قابل للطعن عليه — بطريق من طرق الطعن العادية •

وبعبارة أخرى ، فان الحكم يعتبر كذلك ، اذا كان غير قابلا للطعن أصلا باحدى هذه الطرق أى بالمعارضة أو الاستئناف ، أو كان قابلا للطعن وانتهى ميعاده ، أو طعن عليه فعلا ورفض الطعن •

أما الطعن على الحكم — أو قابليته للطعن عليه — بطريق طعن غير عادى ، أى بالنقض أو بالتماس إعادة النظر ، فليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الحكم • وسنفصل ذلك فيما بعد •

وفيما يتعلق بالأحكام العسكرية فقد سبق أن أوضحنا انها لا تصير نهائية واجبة التنفيذ ، الا بعد التصديق عليها طبقا للمادة ١٨٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ التى تنص

---

(١) ادارة فتوى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٩٤٦ فى ١٩٦٩/٢/١ ملف ٧٠٣/١/٧ •



على أنه : « يكون للحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالادانة، قوة الشيء المقضى طبقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا » .  
وبالتالى فلا يترتب على هذا الحكم العسكرى ، انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الا من تاريخ التصديق عليه<sup>(١)</sup> .

١٠٦ — أثر الحكم مع وقف التنفيذ : من المقرر أنه يلزم أيضا لى يرتب الحكم الجنائى ، آثاره فى المجال الادارى أو التأديبى — أن لا تكون المحكمة التى أصدرته قد أمرت بوقف تنفيذه . وسنفرد مبحثا خاصا لهذا الشرط ، لنوضح ضوابطه ومداه وتطور الفقه والقضاء فى شأنه .

١٠٧ — الطعن فى الحكم الجنائى بالنقض (٢) ، لا يمنع انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، كآثر لهذا الحكم وفقا للقانون :

فقد نصت المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ، ايقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام .

وكلمة التنفيذ ، الواردة فى نص المادة ٤٦٩ سالف الذكر ، جاءت عامة مطلقة ، فتحمل على عمومها وتسرى على اطلاقها . ومن ثم فانها تنصرف الى تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار تبعية تقع بقوة القانون فهذه الآثار أو العقوبات التبعية ، تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبة الأصلية ، ما لم ينص على خلاف ذلك بنص خاص .

وبعبارة أخرى ، فان الطعن بالنقض لا يوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كما أنه لا يوقف تنفيذ ما تترتب عليها من عقوبات تبعية

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ٢٠٨٢ فى ١٠/٣/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .  
(٢) وكذلك الشأن بالنسبة للطعن بالتماس اعادة النظر .

كانهاء خدمة العامل وفقا لنظم العاملين التى تقضى بذلك<sup>(١)</sup> .  
ولهذا تنتهى خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة  
مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة ، اعتبارا من التاريخ  
الذى يصير فيه الحكم نهائيا ، ولو طعن فيه بطريق النقض ،  
أو القماس اعادة النظر .

ولذلك فقد أفتى مجلس ائدولة بأن الحكم الصادر بادانة العامل  
فى تهمة اخفاء أشياء مسروقة ، يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ،  
ولو طعن فى الحكم بالنقض . ذلك أن الأصل أن الطعن بالنقض لا يمنع  
تنفيذ الحكم<sup>(٢)</sup> . وقد أفتى أيضا بأنه بمجرد صدور الحكم النهائى ،  
فانه ينفذ بآثاره — الا اذا كان صادرا بالاعدام — ولو كان هذا  
الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض ، أو طعن فيه فعلا<sup>(٣)</sup> .

كما قضى بأن من المبادئ المستقرة والمفتق عليها ، أن الطعن  
بالنقض طريق طعن غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم . ذلك  
أن المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على أنه لا يترتب  
على الطعن بالنقض ايقاف تنفيذ الحكم الا اذا كان الحكم صادرا  
بالاعدام . ومعنى ذلك — كما هو ظاهر من صراحة النص — أن الحكم  
ينفذ بالعقوبة المقضى بها ، مع جميع آثاره بما فى ذلك تنفيذ ما تقضى  
به الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .  
بنظام موظفى الدولة ، ما لم يكن الحكم صادرا بالاعدام فان الطعن  
فيه يوقف التنفيذ لصعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ فى هذه الحالة  
قبل انتظار حكم النقض<sup>(٤)</sup> .

(١) ق. ١٠ ٣٩٥٨ لسنة ٩ فى ٨/٥/١٩٥٧ ، س ١١ ص ٤٣٢ ب ٣٨٤ .

(٢) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٤٢٦٩ فى ١٧/٧/١٩٦٥  
ملف ٣٣/٤/٩ .

(٣) ف اللجنة الاولى بالقسم الاستشارى ، فى ٣٠/٨/١٩٦٠ ، س ١٤  
ص ٣٩٤ ب ٢٤٢ .

(٤) ق. ١٠ ٣٩٥٨ لسنة ٩ فى ٨/٥/١٩٥٧ ، س ١١ ص ٤٣٢  
ب ٢٨٤ — سابق الإشارة اليه .

وقد أثرت مسألة هامة ، في حالة الحكم الصادر بالاعدام :  
ذلك أن المادة ٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية ، تنص على أن  
الطعن بطريق النقض يترتب عليه وقف تنفيذ هذا الحكم . والحكمة  
من هذا أن تنفيذ عقوبة الاعدام يجعل الطعن عديم الجدوى بل يعتبر  
مصادرة للطعن ، لأن المحكوم عليه اذا أعدم — قبل الفصل في الطعن —  
لا يعود حيا اذا نقض الحكم . وهذه الحكمة — وان كانت متواشرة ،  
في حالة تنفيذ العقوبة الأصلية ، وهي عقوبة الاعدام — الا أنها  
لا تتوافر بالنسبة للآثار أو العقوبات التبعية لهذه العقوبة ، كأنهاء  
خدمة العامل المحكوم عليه . ذلك أنه اذا فصل هذا العامل ، ثم نقض  
الحكم ، فإنه يمكن اعادته الى الخدمة ، أما اذا أعدم فلا يمكن احيائه  
في هذه الحالة . ولهذا فقد رأى بعض الفقه أن الطعن بالنقض في  
الحكم الصادر بالاعدام ، وان كان من شأنه أن يوقف تنفيذ عقوبة  
الاعدام ، الا أنه لا يمنع من فصل المحكوم عليه من الخدمة (١) .  
وبهذا أيضا ، صدرت بعض أحكام القضاء (٢) .

#### ١٠٨ — اثر نقض الحكم :

ان محكمة النقض ، قد تقضى في الطعن برفضه . وفي هذه  
الحالة يظل العامل مفصولا من تاريخ فصله أى من تاريخ الحكم  
الجنائي النهائي الذي قضت محكمة النقض بتأييده .

أما اذا قضى بنقض الحكم — الذى ترتب عليه فصل العامل —  
فان هذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ، فينحسر من تاريخ صدوره  
وما ترتب عليه من آثار ، ومن بينها قرار فصل العامل الذى يضحى  
قائما على غير سبب ، لسقوط هذا السبب . ويعتبر القرار المذكور  
معدوما فلا تلحقه حضانة . ولا يزيل اعدامه ، فوات ميعاد الطعن

---

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة ،  
ص ٦٧٤ .

(٢) ق. ١٠. في الدعوى رقم ١٣١٨ لسنة ٥ في ١٩٥٤/١/٥ ، ص ٨  
ص ٣٧٣ ب ١٩٠ .

فيه ، لأنه عدم ، والعدم لا يقوم ولا يعود (١) . ومن ثم يتعين سحب هذا القرار وما ترتب عليه من آثار ، فيعتبر العامل وكأنه لم يفصل وتبعاً تحتسب مدة الفصل في الخدمة ، وتعتبر مدة الخدمة متصلة لا انفصام لها وما يترتب على ذلك من حيث استحقاق العلاوات وتنسوية حالته على هذا الأساس .

أما عن مدى استحقاقه لمرتبه عن مدة فصله كأثر من آثار سحب للقرار الصادر بالفصل ، فإنه يتعين القول بأن المذكور لا يستحق شيئاً منه عن تلك الفترة . وأساس ذلك هو القاعدة المسلمة التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل . فلا يستحق العامل أجراً إلا مقابل خدمة فعلية يؤديها لجهة الإدارة ، وهو لم يعمل خلال تلك المدة التي فصل فيها . كما أنه لا يستحق تعويضاً عن الفصل ، لأن الإدارة لم تخطئ حين أصدرت قرارها بفصله إذ كانت تنفذ صحيح حكم القانون الذي يقضي بأن الطعن بالنقض لا يمنع تنفيذ الحكم (٢) ، كما أن الأصل هو عدم جواز التعويض عن الأحكام القضائية (٣) .

ونقض الحكم له صورتان : فقد تقضى محكمة النقض ، بنقض الحكم وببراءة المتهم . وقد تقضى بنقض الحكم وبإحالة الدعوى الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد ، وسنتحدث عن كلتا الصورتين فيما يلي : —

أولاً : الصورة الأولى : وهي التي تقضى فيها المحكمة بنقض الحكم وببراءة المتهم : في هذه الحالة ، يظل العامل في وظيفته بعد عودته .

---

(١) ١٠٤٦ لسنة ٥ في ١٩٥٩/٦/٢٧ ، س ٤ ص ١٦١٣ ب ١٣٥ .  
(٢) ف . إدارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٤٢٦٩ في ١٩٦٥/٧/١٧ ملف ٣٣/٤/٩ .  
فتوى ذات الإدارة رقم ١٨٥٢ في ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٨/٤/٩ .  
(٣) ف . إدارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٨٩٥٨ في ١٩٦٨/١٢/١٢ ملف ٢٩٨/٤/٩ .



وهذا الحكم — وان كان لا يترتب عليه فصل العامل تلقائيا كأثر له — الا أن حجيته في المجال الادارى أو من حيث المسؤولية التأديبية ، تتحدد على أساس أسباب البراءة : فان كانت لعدم الصحة ، بأن كانت الجريمة لم تقع أصلا ، أو لم تقع من المتهم ، فلا تجوز مساءلة هذا العامل تأديبيا الا اذا كان في الأوراق من الوقائع ما يشكل في ذاته جريمة تأديبية . أما ان كانت البراءة لغير ذلك ، بأن كانت مثلا لبطلان الاجراءات ، فانها لا تحول دون جواز مساءلة العامل تأديبيا (١) .

ثانيا : الصورة الثانية : وهى التى يقضى فيها بنقض الحكم ، مع إحالة القضية الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد : ان هذا وان كان يترتب عليه — كما أوضحنا — سقوط الحكم المنقوض وسقوط قرار الفصل المبني عليه ، وإعادة العامل الى عمله ، الا أن العامل يعتبر في هذه الحالة محالا الى المحاكمة ، ويعامل من الناحية الوظيفية على هذا الأساس ، شأنه شأن أى عامل محال الى المحاكمة (٢) ويجوز للجهة الادارية احواله الى المساءلة التأديبية دون انتظار الفصل في المحاكمة الجنائية (٣) . كما يجوز لها أيضا ايقافه عن العمل حتى تفصل المحكمة الجنائية في الدعوى المطالة اليها .

---

(١) انظر في هذا ، وفي حجية الحكم الجنائى في المجال الادارى والتأديبى ، كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » ص ١٦٥ وما بعدها .

(٢) ادارة الفتوى لشئون العاملين بمجلس الدولة ، رقم ٨١٥٢ فى ١٤/١٢/١٩٦٧ ملف ٢٩٨/٤/٩ .

(٣) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٢٧٦٨ فى ٩/٤/١٩٦٨ ملف ٦٣٩/١/٧ .

## الفصل الثاني

### بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية

#### خطة البحث :

ان للجرائم والعقوبات الجنائية ، تقسيمات كثيرة تتحدد بحسب نظرة الباحث اليها . وموضوع دراستها يتناوله أساسا الفقه الجنائي . ولهذا فسنكتفي هنا ، بدراسة بعض هذه التقسيمات ، وفقا لما يقتضيه بحثنا وذلك على الوجه الآتي : —

المبحث الأول : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها .

المبحث الثاني : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث كونها مخلة — أو غير مخلة — بالشرف أو الأمانة .

المبحث الثالث : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث جسامتها .

المبحث الرابع : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث أصالتها أو تبعيتها .

#### المبحث الأول

##### تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها

١٠٩. — لقد نصت المادة التاسعة من قانون العقوبات على أن :

« الجرائم ثلاثة أنواع : —

الأول : الجنایات .

الثاني : الجنح .

الثالث : المخالفات . »

الجنايات : لقد عرفتھا المادة ( ١٠ ) من قانون العقوبات بقولھا  
« الجنايات هی الجرائم المعاقب علیھا بالعقوبات الآتية : —

• الاعدام

• الأشغال الشاقة المؤبدة

• الأشغال الشاقة المؤقتة

• السجن «

الجنح : عرفتھا المادة ( ١١ ) عقوبات ، بقولھا : « الجنح هی  
الجرائم المعاقب علیھا بالعقوبات الآتية : —

• الحبس الذى یزید أقصى مدته على أسبوع

• الغرامة التى یزید أقصى مقدارھا على جنيه «

#### ١١٠ — ضابط التفرقة بین الجنایة والجنحة والمخالفة :

هذا الضابط ، هو العقوبة • والمعول علیه فى ذلك ، هو العقوبة  
الأصلية المقررة فى القانون لكل من هذه الجرائم •

ویلاحظ أن العقوبات المقررة للجنایات ، تختلف فى نوعھا عن  
العقوبات المقررة للجنح والمخالفات • وأما العقوبات المقررة لهذين  
النوعین الأخيرین ، فهى الحبس والغرامة ، ومن أجل ذلك ، جعل  
الشارع مناط التفرقة بین النوعین هو الحد الأقصى للحبس أو الغرامة  
فاذا زاد الحد الأقصى لعقوبة الحبس على أسبوع ، أو زاد الحد  
الأقصى لعقوبة الغرامة على جنيه مصرى ، فالجريمة جنحة والا فهى  
مخالفة • ولا عبرة بالحد الأدنى للحبس أو للغرامة ، فهو واحد فى  
الجنح والمخالفات • فالحد الأدنى للحبس هو ٢٤ ساعة وفقا للمادة ١٨  
من قانون العقوبات ، والحد الأدنى للغرامة هو خمسة قروش طبقا

للمادة ٢٢ من القانون المذكور وتستوى في هذا الحد ، الجنحة والمخالفة<sup>(١)</sup> .

١١١- الصعوبات التي تعترض ضابط التفرقة بين الجنايات والجنح والمخالفات : أنه على الرغم من بساطة هذا الضابط الذي وضعه القانون في المواد ١٠ ، ١١ ، ١٢ من قانون العقوبات ، فإن تطبيقه لم يخل من صعوبات ترجع الى أن العقوبة المقررة أصلا للجريمة قد تخفف لعذر أو ظرف مخفف ، كما أنها قد تشدد بسبب ظروف مشددة ، الأمر الذي يخرجها عن النوع المقرر في النص الأصلي تبعاً لما يعتريها من ظروف مخففة أو مشددة للعقاب . وقد ثار الخلاف في تحديد طبيعة الجريمة في هذه الحالة ، وذلك على الوجه الآتي :

١ - حالة تخفيف العقوبة لعذر أو ظرف مخفف : وهذا يكون في الجنايات فقط : ذلك أن الفعل قد يكون معاقباً عليه في الأصل بعقوبة الجنائية « السجن أو الأشغال الشاقة مثلاً » ولكن يحكم فيه بعقوبة الحبس ، وذلك لقيام عذر قانوني مخفف طبقاً للمادة ٦٦ من قانون العقوبات ، أو لوجود ظرف مخفف تطبيقاً للمادة ١٧ من القانون المذكور . وقد ثار الخلاف حول ما إذا كان نوع الجريمة يتغير ، فتصير جنحة أم تبقى جنائية على أصلها<sup>(٢)</sup> .

والرأي الراجح ، الذي استقر عليه أخيراً قضاء محكمتي النقض

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٦ - د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ .

(٢) فقد ذهب فريق من الفقه الى القول بأن الجريمة ( الجنائية ) تصير جنحة بذوتها عقوبة الجنحة ، سواء كان ذلك راجعاً لقيام عذر مخفف أو لظرف مخفف . ورأى فريق آخر بأن التخفيف إذا كان راجعاً لوجود عذر مخفف من نوع الجريمة فتصير جنحة ، أما إن كان راجعاً لظروف مخففة فتبقى جنائية على أصلها . وذهب فريق ثالث الى أن الفعل إذا كان معاقباً عليه في الأصل بعقوبة الجنائية فإنه يبقى جنائية ولو خففت العقوبة الى عقوبة الجنحة سواء كان هذا التخفيض راجعاً الى وجود عذر قانوني أو راجعاً الى وجود ظرف مخفف : « انظر في تفصيل ذلك ، وأساليب كل رأي : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .



الفرنسية والمصرية هو أن الفعل إذا كان معاقبا عليه في الأصل بعقوبة الجنائية ، فإنه يبقى جنائية ولو خففت العقوبة التي عقوبة الجنحة ، سواء كان هذا التخفيض راجعا الى عذر قانوني أو كان مرده الى وجود ظرف مخفف<sup>(١)</sup> .

٢ — حالة تشديد العقوبة ، بسبب وجود ظروف مشددة : وهذا يكون في الجنحة اذا اقترنت بظرف من شأنه رفع عقوبتها الى عقوبة الجنائية . والظروف التي من هذا القبيل نوعان : —

( أ ) النوع الأول : ويتصل بالفعل المكون للجريمة ، وينص عليه القانون مقدما ويفرض للجريمة اذا ما اقترنت به عقوبة أشد من عقوبتها مجردة عنه : كظرف الاكراه في السرقة طبقا للمادة ٣١٤ من قانون العقوبات ، وفي هتك العرض طبقا للمادة ٢٦٨ من القانون المذكور — وفي هذه الأحوال ، لا شبهة في أن الجريمة تنقلب من جنحة الى جنائية .

(ب) النوع الثاني من الظروف المشددة ، شخصي بحت ، اذ يرجع الى الفاعل لمعنى خارج عن الفعل ، وهو ظرف « العود » المنصوص عليه في المادتين ٥١ ، ٥٤ من قانون العقوبات وهذا الظرف — أو العود يجيز للمحكمة أن تستبدل بعقوبة الحبس المقررة في الأصل للجرائم المشار اليها في هاتين المادتين عقوبة الأشغال الشاقة — والراجح هو أن هذه الجرائم تظل معتبرة جنحا ، ولو حكم فيها بعقوبة الجنائية . اذ لا أثر للتشديد عملا بأحكام العود ، على طبيعة الجريمة التي تظل جنحة وفقا للضابط القانوني في تمييز الجنح من الجنايات<sup>(٢)</sup> .

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(٢) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٥ — د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥١ .

## ١١٢ — أهمية تقسيم الجرائم الجنائية ، الى جنائيات وجنح ومخالفات ، في المجال الادارى والتأديبى (١)

ان لهذا التقسيم أهمية بالغة في هذا المجال من عدة نواخ : منها أهميته من حيث ميعاد سقوط الدعوى التأديبية تبعاً لسقوط الدعوى الجنائية • ومنها عدم جواز تعيين المحكوم عليه في بعض الجرائم الجنائية ، الا بعد فترة معينة وبعد اتباع اجراءات محددة • ومنها انتهاء خدمة العامل كأثر للحكم عليه بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة • والحالة الأخيرة — أى انتهاء الخدمة كأثر للحكم الجنائي ••• — هو الذى يعنينا في دراستنا الحالية ، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في هذه الدراسة •

### المبحث الثانى

#### تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث اخلالها — أو عدم اخلالها — بالشرف أو الأمانة

١١٣ — الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، غير معرفة وغير محددة في التشريع : فالمشرع لم يعرفها ، كما أنه لم يحددها ، سواء في قانون العقوبات أو في قوانين ولوائح العمالين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، أو غيرها •

وكذلك فعلت أغلب التشريعات ، ومنها التشريعات العربية : كالقانون السوري ، والعراقى ، واللبنانى ، والليبي •

وذلك ، لأن المشرع ينأى بنفسه — عادة — عن التعاريف الدقيقة التى قد تتغير بتغير الزمان أو المكان أو نظرة المجتمع : بل يترك الأمر يتبلور وفقاً لآراء الفقه وأحكام القضاء • وهذا من شأنه أن يجعل النظرة الى الجرائم المذكورة ، من المرونة بحيث تساير تطورات

---

(١) راجع في تفصيل ذلك ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » للعمالين المدنيين بالدولة والقطاع العام •

المجتمع فيما يتعلق باعتبارها أو عدم اعتبارها مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(١)</sup> .

#### ١١٤ — تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة : — ليس من

الميسر وضع معيار أو تعريف حاسم لهذه الجريمة . ولهذا فقد انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، الى أنه يصعب وضع بيان بالجرائم المخلة بالشرف ، أو بيان لتحديداتها . وانما يبحث أمر كل جريمة على حدة<sup>(٢)</sup> .

ومع ذلك ، يمكن تعريفها بأنها تلك الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف أو الأمانة ، وفقا لتقاليده وأعرافه المرعية ، وينظر الى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاهتقار ، بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة . فاذا ما نمت الجريمة — بحسب الظروف التي ارتكبت فيها — عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة ، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(٣)</sup> . والشخص اذا ما انحدر الى هذا المستوى الأخلاقي ، لا يكون أهلا لتولى المناصب العامة التي تقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق<sup>(٤)</sup> .

#### ١١٥ — أمثلة لجرائم مخلة بالشرف أو الأمانة : جريمة

- (١) ج . في ١٥/٤/١٩٦٤ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
- ج . في ٢٠/٣/١٩٦٨ ، س ٢٢ ص ٧٨ ب ٤١ .
- (٢) ج . في ١٥/٤/١٩٦٤ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
- (٣) ج . في ٢٠/٣/١٩٦٨ ، س ٢٢ ص ٧٦ ب ٤٠ .
- ج . في ٢٧/١/١٩٦٠ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .
- (٤) أ.ع ١١ لسنة ١٠ في ١١/٥/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ .
- أ.ع ١٧٧٢ لسنة ٧ في ٢٩/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣٥٣ ب ٣٣ .

السرقه (١) ، والشروع فيها (٢) ، واخفاء الأشياء المسروقة (٣) ،  
والتزوير (٤) ، وفتح محل للعب القمار (٥) ، والاستيلاء على الأشياء  
المفقودة بنية تملكها (٦) ، وغش المواد الغذائية (٧) ، وانتاج خبز أقل  
من الوزن (٨) ، وغش الموازين (٩) ، والتبديد (١٠) .

١١٦ — أمثلة لجرائم غير مخلة بالشرف والأمانة : الجرائم  
السياسية (١١) ، وجرائم الرأي (١٢) ، وجرائم التعدي بالضرب (١٣) ،  
وجرائم السب (١٤) ، واحراز سلاح بدون ترخيص (١٥) ، وامسب القمار (١٦) ،

(١) ف ٣٦٤١ في ١٢/٣١/١٩٦٤ ملف ٧٦/١/٣ .  
ف ٢٠٨٢ في ١٠/٣/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .  
(٢) ف ادارة الفتوى بالاسكندرية رقم ٧٨٥ في ١/١/١٩٥٦ ، س ٩ ،  
ص ٣٥٦ ب ٢٤٩ .

— فت ٥٤٦٣ في ٢٦/٨/١٩٦٥ ملف ٨٦/٤/٩ .  
(٣) ف ٢٥٨٢ في ١٠/٣/١٩٦٩ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .  
(٤) ف ٤٧٦٥ في ١٨/٧/١٩٦٧ ملف ٢٣٦/٤/٩ .  
(٥) ف ٣١٥٠ في ٢٤/٤/١٩٦٧ ملف ٢٧٥/٤/٩ .  
(٦) ف ٢١٤٩ في ١٥/٣/١٩٦٩ ملف ٤١٤/٤/٩ .  
(٧) ف ١١٩ في ١٥/٢/١٩٦٥ ملف ١٩٦٠/١/١ .  
(٨) ف ٢٧٩٧ في ١٠/٤/١٩٦٨ ملف ٢٤٨/٤/٩ .  
(٩) فت ٥٩٨٨ في ١٩/٩/١٩٦٥ ملف ٦٤٢/٤/٩ .  
(١٠) ق ١٠٧٣٧ لسنة ٧ في ١٠/١/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٢٢٤  
تب ١٨٨ — وسنرى فيما يلي أن ثمة انواعا من جرائم التبديد لا تعتبر  
مخلة بالشرف ، كتبديد الأشياء المحجوز عليها اذا كان التبديد واقعا من  
مالكها المعين عليها حارسا .

(١١) ج . في ١٤/١٠/١٩٦٧ ، س ٢٢ ص ٤ ب ٢ .  
وقد أفتى بأن جريمة اعادة نشاط جماعة الاخوان المسلمين جريمة  
سياسية ( ذات الفتوى سالفة الذكر ) . كما أفتى بأن جرائم الشيوعية ،  
جرائم سياسية ( ج . في ١٩/١١/١٩٦٩ ملف رقم ١٣٣/٢/٨٦ ) .  
(١٢) ق ٣٤٤ لسنة ٥ في ١٨/١٢/١٩٥١ ، س ٦ ص ١٨٠ ب ٦٤ .  
(١٣) فت ٧٨٩٩ في ٤/١٢/١٩٦٧ ملف ٣٣٢/٤/٩ .  
(١٤) فت . ادارة السكك الحديدية ، في ٨/٤/١٩٥٦ س ١٠ ص ٢٥٥  
ب ٤٤٨ .

(١٥) فت ٣٥٤٧ في ٢٣/٦/١٩٦٥ ملف ٤٠١/١/١ .  
(١٦) فت ١٤٩١ في ٢٦/٢/١٩٦٦ ملف رقم ٢٩١/١/٧ — وذلك على  
عكس جريمة « فتح محل للعب القمار » التي تعتبر مخلة بالشرف ، كما  
اوضحنا فيما تقدم .



وتبديد الأشياء المحجوز عليها ، اذا كان المبدد هو مالکها المعين عليها  
حارسا<sup>(١)</sup> ، وبتبديد المسقولات الممنوحة لزوجته المبدد<sup>(٢)</sup> .

١١٧ — الآثار الادارية والتأديبية التي تترتب على الحكم  
الجنائي ، الصادر بالادانة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة :—  
يترتب على هذا الحكم ، عدم جواز تعيين المحكوم عليه ، في وظيفة  
عامة ، أو في وظيفة بالقطاع العام ، قبل أن يرد اليه اعتباره . وان  
كان المحكوم عليه موظفا ، انتهت خدمته بقوة القانون كأثر لهذا  
الحكم . وهو ما سنوضحه فيما بعد .

### المبحث الثالث

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث جسامتها

١.١٨ — تنقسم هذه العقوبات ، من حيث جسامتها الى :

١ — عقوبات الجنایات : وهي : الاعدام ، والأشغال الشاقة  
المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن وذلك طبقا للمادة (١٠)  
من قانون العقوبات .

٢ — عقوبات الجنح : وهي الحبس الذي تزيد أقصى مدته على  
أسبوع ، والغرامة التي تزيد أقصى مقدارها على جنيه مصري ، وذلك  
طبقا للمادة ( ١١ ) .

٣ — عقوبات المخالفات : وهي الحبس الذي لا يزيد أقصى  
مدته على أسبوع ، والغرامة التي لا تزيد أقصى مقدارها على جنيه  
مصري ، وذلك طبقا للمادة ١٢ من قانون العقوبات .

---

(١) فت ١٩٤٨ في ٣٠/١١/١٩٦٤ ملف ٥/٤/٩ .

فت ٢٢٢٨ في ١٥/١٢/١٩٦٤ ملف ٦٦/١/٣ .

(٢) ج . في ١٥/٤/١٩٦٤ نس ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .

وهذا هو عين الأساس الذي ينبغى عليه ، تقسيم الجرائم الى جنائيات وجنح ومخالفات<sup>(١)</sup> ، كما سبق بيانه .

ومما تجدر ملاحظته أن تخصيص أنواع العقوبات ، على الوجه المتقدم ، لفئات الجرائم الثلاث ، ليس الا القاعدة العامة : بمعنى أنه قد لا يلتزم الشارع هذا التخصيص ، في بعض الحالات الاستثنائية<sup>(٢)</sup> .

كما يلاحظ ، من جهة أخرى ، أن هذا التقسيم يتداخل ، بالنسبة لعقوبات الجنح والمخالفات . فهذه العقوبات من نوع واحد ، والفرق بينهما هو المدة أو القدر فقط ، على النحو الذي أوضحناه فيما تقدم .

#### المبحث الرابع

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث اصلتها أو تبعيتها

#### ١١٩ — العقوبات الأصلية ، والتبعية ، والتكميلية :

ان القانون الجنائي ، يفرق بين نوعين من العقوبات : وهما العقوبات الأصلية ، والعقوبات التبعية .

والعقوبات التبعية ، تنقسم في الحقيقة الى نوعين متميزين ، وهما العقوبات التبعية بالمعنى الصحيح ، والعقوبات التكميلية . ذلك أن المادة ٢٤ من قانون العقوبات ، تنص على أن : « العقوبات التبعية هي : —

---

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٣ .  
(٢) مثال ذلك أن تقرر عقوبة الغرامة لبعض الجنائيات ، أما بالاضافة الى عقوبات أخرى وذلك كما في جنائيات الرشوة المنصوص عليها في المادة ١٠٢ عقوبات وما بعدها ، وأما منفردة — وهذا نادر — كما في حالة الشروع تطبيقا للمادة ٤٦ ( الفقرة الأخيرة ) .  
وقد يحكم في الجنائية بعقوبة الحبس ( وهي عقوبة جنحة ) بدلا من عقوبة الأشغال الشاقة أو السجن المقررة للجنائية وذلك طبقا للمادة ١٧ عقوبات الخاصة بالظروف المخففة . ومن ناحية أخرى ، قد يحكم في الجنحة بعقوبة الأشغال الشاقة ، وهي عقوبة جنسية ، بدلا من عقوبة الحبس المقررة للجنح ، وذلك تطبيقا لأحكام العود ( المادة ٥١ عقوبات ) — راجع في ذلك : د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٤ .

أولا : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ .

ثانيا : العزل من الوظائف الأميرية .

ثالثا : وضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس .

رابعا : المصادرة .

ويهمنا أن نشير الى أن القانون قد وصف هذه العقوبات كلها بأنها « تبعية » ولكن الواقع أن بعضها « تبعى » وبعضها تكميلى .

ومن ثم فإن العقوبات الجنائية ، ثلاثة أنواع (١) هي : —

١ — العقوبات الأصلية .

٢ — العقوبات التبعية .

٣ — العقوبات التكميلية .

وسنتحدث ، عن كل من هذه العقوبات ، على النحو التالى : —

#### ١٢٠ — العقوبات الأصلية :

هى : العقوبات التى يقررها القانون للجرائم بصفة عامة ، وهى العقوبات الأساسية فى القانون . ولا توقع على المتهم الا اذا نص عليها الحكم صراحة ، وبين قدرها اذا كانت تحتل التبويض . ويمكن أن يقتصر عليها الجزاء المفروض فى القانون للجرائم لتحقيق الأهداف المتوخاة من العقاب (٢) . ومن ثم فلا يتصور أن يصدر حكم جنائى بالادانة ضد متهم بارتكاب جريمة ، دون أن يتضمن احدى هذه العقوبات الأصلية على الأقل . كما لا يتصور أن تنفذ على متهم ، دون أن يكون قد نص عليها فى الحكم صراحة . وعلى العكس من ذلك .

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .

أ. ع ١٤١٢ لسنة ٧ فى ١٦٦٥/٢/٢٤ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .





وتكون العقوبة تبعية ، بهذا المعنى ، إذا كان ذكرها في النص القانوني ، قد جاء في صورة تقرير لأثر يترتب على الحكم بالعقوبة الأصلية ، كما في المادة ٢٥ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : ... الخ » ، أو إذا كان الخطاب في تقريرها موجهاً إلى سلطة التنفيذ ، كما في المادة ٢٨٠ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل من يحكم عليه بالأشغال الشاقة أو السجن الجنائية مخلة بأمن الحكومة أو ... الخ يجب وضعه بعد انقضاء مدة عقوبته تحت مراقبة البوليس لمدة ... الخ » (١) .

ومن العقوبات التبعية ، المنصوص عليها في قانون العقوبات ، الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ منه والتي تقتضى بأن : « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية :

أولا : القبول في أى خدمة في الحكومة ... الخ .

#### ١٢٢ - العقوبات التكميلية :

هى العقوبات التى يقضى بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية . وهذه العقوبات - التكميلية - تتفق مع العقوبات التبعية فى كونها جزاءات ثانوية لا يتصور أن يصدر بها حكم على استقلال ، أى دون أن تكون هناك عقوبة أصلية تلحق بها هذه الجزاءات الثانوية .

غير أن العقوبات التكميلية تتميز عن العقوبات التبعية بأنها لا يمكن أن تلحق المتهم إلا إذا نص عليها القاضى صراحة فى حكمه

---

(١) أما إذا كان الخطاب فى تقريرها موجهاً الى القاضى ، فإنها تكون تكميلية . وسنعود الى ذلك .  
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦ - د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .

المنطوى على العقوبة الأصلية<sup>(١)</sup> .

والعقوبات التكميلية ، كثيرة ومتنوعة : منها ما هو منصوص عليه في قانون العقوبات ، ومنها ما هو منصوص عليه في قوانين خاصة .

ويلاحظ أن العقوبات التكميلية ، قد تكون وجوبية ، وقد تكون جوازية . والعقوبات التكميلية الوجوبية هي التي يجب على القاضي أن يحكم بها . فإذا لم يحكم بها كان حكمه معيبا وقابلا للطعن فيه ، ولكنها مع ذلك لا توقع ولا تنفذ — ما لم يبلغ الحكم ويعدل بالنص عليها في الحكم — لأن هذا يعتبر تصحيحا لا تملكه سلطة التنفيذ . ومثال العقوبة التكميلية الوجوبية ، العزل من الوظيفة الأميرية المنصوص عليه في المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، سالف الذكر .

والعقوبة التكميلية الجوازية هي التي يكون الحكم بها جوازيا . فيسبح القاضي أن يحكم بها أو أن لا يحكم بها . فإذا لم يحكم بها فمعنى ذلك أنه لم يرد تطبيقها فلا توقع ويكون حكمه صحيحا<sup>(٢)</sup> .

---

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .  
— أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .  
— أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٩٦٥/٤/٢٤ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

## الفصل الثالث

### احوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

١٢٣ — تعريف العزل : لقد عرفته المادة ٢٦ من قانون العقوبات

بقولها : « العزل من وظيفة أميرية ، هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها . »

وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أى مرتب مدة يقدرها الحكم . وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة . »

ولا يدخل في مداول لفظ « المرتب » المنصوص عليه في المادة سالفة الذكر ، الحرمان من المعاش الذى يستحقه المحكوم عليه أو يكون قد استحقه . ويرجع فى ذلك ، الى القوانين المنظمة للمعاشات<sup>(١)</sup> .

وفيما يتعلق بالوظائف الأميرية ، فلا يقتصر مدلولها على وظائف الدولة بالمعنى الضيق . بل يدخل فى مدلولها أيضا وظائف الهيئات العامة الخاضعة لاشراف الدولة ، والمؤسسات العامة<sup>(٢)</sup> . وبعبارة أخرى ، يقصد بالوظائف الأميرية ، الوظائف العامة ، الموجودة لدى الأشخاص المعنوية العامة . وهذه الأشخاص ، هى : الدولة والأشخاص العامة الإقليمية كالمحافظات والمدن والقرى ، والأشخاص العامة المصلحية كالهيئات العامة والمؤسسات العامة .

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .

وفي مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الأميرية أبداً ، كعقوبة أصلية ، وذلك لأن العقوبات الأصلية وردت في القسم الأول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد وهي : الإعدام ، والأشغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس ، والغرامة<sup>(١)</sup> . وإنما قد يرد العزل من الوظيفة الأميرية — وفقاً لقانون العقوبات — كعقوبة تبعية ، أو كعقوبة تكميلية<sup>(٢)</sup> .

#### ١٢٤. — العزل ، كعقوبة تبعية ، وفقاً لقانون العقوبات :

ويتم ذلك — طبقاً للفقرة « أولاً » من المادة ٢٥ من هذا القانون — في حالة الحكم على الموظف العمومي « بعقوبة جنائية » . والعزل هنا هو عقوبة تبعية ، تتبع كل حكم بعقوبة جنائية : أي بالسجن ، أو بالأشغال الشاقة أو بالإعدام ( في الفترة بين الحكم وتنفيذ هذه العقوبة ، أو إذا عفى عن المحكوم عليه ، أو سقطت عقوبته بمضي المدة )<sup>(٣)</sup> .

وظاهر أن العزل — بهذا الوصف — لا يكون تابعاً إلا لعقوبة جنائية . وهو يقع دائماً ، وبصفة مطردة ، كأثر تبعية لكل حكم بهذه العقوبة<sup>(٤)</sup> . ويستوى في هذا ، أن توقع عقوبة الجنائية هذه ، بمناسبة

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) الحكم المشار إليه في الهامش السابق .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ ب. وقد نصت المادة ٧٤ من قانون العقوبات على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضي إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً . ولا تستقطب العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالادانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك » ونصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه : « إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها ، تبدل عقوبة الإعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة . . الخ . — والعفو عن العقوبة أو إبدالها أن كانت من العقوبات المقررة للجنايات ، لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون » .

(٤) أما إذا حكم في الجنائية ، بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب عليه ، عزل المحكوم عليه كعقوبة تبعية « د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ » .



جناية أو جنحة<sup>(١)</sup> • والعزل في هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، دون حاجة الى النص عليه في الحكم •

والعزل هنا — كعقوبة تبعية — عزل مؤبد ، ويبقى بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت العقوبة الأصلية بمضى المدة ، أو صدر عنها عفو ، أو أبدلت بأخف منها ، ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك • وهذا طبقا للمادتين ٧٤ ، ٧٥ من قانون العقوبات<sup>(٢)</sup> • ويتربط على ذلك ، عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة الا بعد أن يرد اليه اعتباره<sup>(٣)</sup> •

#### ١٢٥ — العزل ، كعقوبة تكميلية ، وفقا لقانون العقوبات :

والعقوبة التكميلية ، لا تقع ، الا اذا نص عليها صراحة في الحكم سواء كانت هذه العقوبة وجوبية أو جوازية • وقد سبق بيان ذلك • وهذا النوع من العزل ، هو عزل مؤقت ، لا تنقص مدته عن سنة أو عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف أيهما أكبر ، ويشترط أن لا تزيد المدة في أية حالة عن ست سنوات<sup>(٤)</sup> ، طبقا للمادة ٢/٢٦ من قانون العقوبات •

والعزل — على هذا الوجه لا يلحق الا من حكم عليه بعقوبة جنحة ، سواء كانت الجريمة المحكوم فيها جنحة أو جناية • وهو لا يقع دائما ، أى بصفة مطردة ، كآثر للحكم بعقوبة الجنحة • وإنما يكون ذلك ، في بعض الجنايات التي يحكم فيها بعقوبة الجنحة ،

---

(١) ع.١ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢١ ب. ١٠٧٧ •

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ — وعلى رائيذ ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ •

(٣) ع.١ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ، سبقت الإشارة اليه •

(٤) ع.١ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢١ ب. ١٠٧٧ •

## • وفي بعض الجنح (١) •

وقد بينت المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، الجنائيات التي يحكم فيها بالعزل بعقوبة تكميلية ، متى حكم فيها بالحبس عملاً بظروف الرأفة طبقاً للمادة ١٧ من القانون المذكور ، وهي الجنائيات المنصوص عليها في الأبواب الثالث والرابع والسادس والسادس عشر من الكتاب الثاني من قانون العقوبات •

وهذه الجنائيات تشمل جنائيات الرشوة ، واختلاس الأموال الأميرية والاكراه وسوء معاملة الموظفين للناس والتزوير •

ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ لم يعد يسمح للقاضي بأن ينزل بعقوبة ارتشاء الموظفين العموميين إلى الحبس ، لأنه جعل عقوبة هذه الجنائية هي الأشغال الشاقة المؤبدة • وعلى ذلك فالعزل في هذه الجنائية ، أصبح عقوبة تبعية بقوة القانون دائماً ، لأن تطبيق ظروف الرأفة ( المادة ١٧ ) لا يمكن أن يهبط بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة إلى أدنى من عقوبة السجن وهي عقوبة جنائية (٢) •

والعزل كعقوبة تكميلية - في هذه الحالة - وجوبى • أى يتعين الحكم به (٣) • ويجب أن لا تقل مدته عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها ، وذلك صريح نص المادة ٢٧ من قانون العقوبات ، سنالفة الذكر •

ويلاحظ من جهة أخرى - أنه إذا لم توجد هناك ظروف للرأفة طبقاً للمادة ١٧ عقوبات ، وحكمت المحكمة في هذه الجنائيات بعقوبة

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ - د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ •  
(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨١ •  
(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ •

الجنائية المقررة لها أصلا ، فإن الحكم بهذه العقوبة ، يستتبع العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية<sup>(١)</sup> .

أما العزل كعقوبة تكميلية في الجرح ، فلم يرد بشأنه نص عام .  
وانما نص عليه المشرع في مواضع متفرقة ، نثارة بصفة وجوبية ،  
ونثارة بصفة جوازية<sup>(٢)</sup> .

فهو وجوبى طبقا للمواد ١٢١ ، ١٢٢ ، ١٢٣ و ١٣٠ ، ١٣١ من  
قانون العقوبات . وهو جوازي في مواد أخرى تالمادة ١٢٧ من هذا  
القانون<sup>(٣)</sup> .

#### ١٢٦ — من توقع عليه عقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات :

لا توقع الا على موظف عمومي . سواء كان في الوظيفة عند  
صدور الحكم ، أم كان قد فصل قبل الحكم مادام قد ارتكب الجريمة  
وهو موظف ، وذلك طبقا للمادة ٢٦/٢ من قانون العقوبات .  
وفائدة الحكم بعقوبة العزل من الوظيفة — في الحالة التي يكون  
فيها الشخص قد فصل من الخدمة قبل الحكم — أن هذه العقوبة  
تمنعه من إعادة توظيفه المدة التي يقررها الحكم<sup>(٤)</sup> .

#### ١٢٧ — صفة القول ، فيما يتعلق بعقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات<sup>(٥)</sup> :

١ — ان العزل — وفقا لقانون العقوبات — دائما ، حتمي في  
الجنائيات : — سواء تم بقوة القانون أي عندما يكون عقوبة تبعية  
كأثر للحكم بعقوبة جنائية ، أو حكم به القاضي عندما يكون عقوبة

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .

(٢) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٣ .

(٤) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٣ .

(٥) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .

تكميلية كأثر للحكم بعقوبة الجنحة في احدى الجنايات المنصوص عليها  
في المادة ٢٧ من قانون العقوبات •

٢ — أما العزل في مواد الجتح ، فتارة يكون وجوبيا ، وأخرى  
يكون جوازيا •

والحكمة في ذلك واضحة : فالموظف الذي يرتكب جناية لا ينبغي  
أن يستأنف عمله الحكومى مرة أخرى •

بينما الموظف الذى يرتكب جنحة ، يتوقف مصيره من حيث  
استئناف العمل الحكومى أو عدمه ، على طبيعة الجنحة التى ارتكبها •  
ومن جرائم الجتح : « مالا يلىق » لعل أن يبقى الموظف فى توظيفه ،  
وعندئذ يكون العزل وجوبيا • ومنها ما قد لا يتنافى مع استمرار  
الموظف فى عمله ، وعندئذ يترك الأمر لتقدير القاضى بحسب ظروف  
الواقعة المعروضة عليه (١) •

---

(١) المرجع السابق ، فى ذلك الموضع •



## الفصل الرابع

ضوابط انتهاء الخدمة — كائناً لحكم جنائى — وفقاً لنظم  
العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

١٢٨. — النصوح :

أولاً : بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، الأسبق على أن : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة ، لأحد الأسباب الآتية : ..... ( ٨ ) الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف » . ونصت المادة ١٣٠ من هذا القانون — قبل إلغاءها بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦٠ على أن : « تنتهى خدمة المستخدم الخارج عن الهيئة ، لأحد الأسباب الآتية : ..... ( ٧ ) صدور حكم فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف » (١) .

ونصت المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — والذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر — على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ..... ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جناية ، أو فى جريمة مخلة

---

(١) كانت المادة الخامسة من تعليمات المالية رقم ٨ الصادرة سنة ١٩١٣ — والتي طبقت على العمال الدائمين بكتاب وزارة المالية رقم ف ١٦/٩/٢٣٤ المؤرخ ١٥ من نوفمبر ١٩٢٧ — تقضى بأن يوقف العامل المؤقت أو الخارج عن هيئة العمال عن عمله مؤقتاً إذا اتهم بجرم موجب للرفق ، ويفصل من الخدمة إذا ثبتت أدانته من تاريخ وقفه عن العمل .  
ولما كانت هذه التعليمات قد خلت من أى نص يحدد نوع الجريمة الموجبة للفصل من الخدمة ، فقد تعين الرجوع فى هذا الصدد إلى قانون نظام موظفى الدولة الملقى باعتباره القانون العام المنظم لكافة شئون موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها وقت العمل به . كما تعين الرجوع إليه لتطبيقاً نصوبه على طائفة عمال الحكومة فيما لم يرد بشأن خاص فى القواعد المنظمة لشئونهم ، وذلك طبقاً لقضاء ومتاوى مجلس الدولة فى هذا الخصوص .

بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » . ثم صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين — والذي حل محل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ونص في مادته السبعين على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠ ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة » .

ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » . ثم صدر أخيرا ، النظام النحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والذي حل محل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ونص في المادة ٩٤ على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠ ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » . ومع ذلك ، فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة ، فلا يؤدي الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

ثانيا : بالنسبة للعاملين في القطاع العام : ان المادة ٥٦ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — والتي سرت أيضا على العاملين بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ — قد نصت على أن : « ٠٠٠ تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠ ( ٦ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة » .

ثم ألغيت هذه اللائحة وحل محلها نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونص هذا النظام في المادة ٧٥ على أن تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠ ( ٦ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية ( المتصدد عقوبة جنائية ) (١) أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الإدارة ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » .

ثم ألغى هذا النظام ، وحل محله نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ونص هذا القانون في المادة ٦٤ على أن : « تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠ ( ٦ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الإدارة ، اذا كن الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » وهذا النص منقولاً عن نظامهم السابق ، المشار اليه .

ثم ألغى أيضا النظام المذكور ، وصدر نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ونص في المادة ٩٦ على أن : « تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠ ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » .

ومع ذلك ، فاذا كان قد حكم عليه لأول مرة ، فلا يؤدي الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من

---

(١) راجع في تفصيل ذلك ، واستنيدة فتوى ادارة الفتوى للجهان المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ٤٢٦٢ في ٢١/٢/١٩٦٨ ، ملف ١٣٥٨/٤/٩ . سجل ١١٣ لسنة ١٩٦٨ .

واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » . وهذا النص يماثل تماما نص المادة ٧٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة سالف الذكر .

## ١٢٩ - تقسيم البحث :

يبين من النصوص ، سالف الذكر ، أن خدمة العامل تنتهي وفقا للنظام الحالي - سواء في الحكومة أو القطاع العام - في إحدى حالتين : الأولى ، المحكم عليه بعقوبة جنائية . والثانية ، الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وسنخصص مبحثا مستقلا لدراسة كل من هاتين الحالتين ، ونستظهر تطور التشريع في هذا الشأن ، وذلك على النحو التالي .

### المبحث الأول

#### انتهاء الخدمة ، كاتر للحكم بعقوبة جنائية

## ١٣٠ - تطور التشريع في هذا الخصوص :

أولا : لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفي الدولة ، يتطلب لانتهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي ، أن يكون الحكم صادرا بعقوبة جنائية . وإنما كان يكفي - طبقا للمادة ١٠٧ منه - أن يكون في جنائية .

ويستوى أن تكون هذه الجنائية مخلة بالشرف « أو ليست كذلك » (١) .

كما يستوى أن يقضى فيها بعقوبة الجنائية ، أو بعقوبة

(١) ع.١ ١٦١ لسنة ١٢ في ١٩٦٩/٤/٢٦ ، س.١٤ ص.٦٢٣ ب.٨٣ .

— ع.١ ٧٥٤ لسنة ١١ في ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س.١٢ ص.٦٩١ ب.٧٣ .

— ع.١ ٥ لسنة ٤ في ١٩٥٨/٧/١٢ ، (١٠ سنوات) ص.٢٣٢٩

١٠٨٦

٥٠ رقم ٤٢٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠ ، س.١٢ ص.٨٦٤



الجنة (١) استعمالا للرافة طبقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات (٢) ،

فالعبرة في هذا الخصوص ، وفقا للقانون المذكور ، بنوع الجريمة  
أى بكونها ( جنائية ) ، دون نظر الى وصفها أى كونها مخلة أو غير  
مخلة بالشرف ، ودون ما نظر أيضا الى نوع العقوبة التى وقعت  
بسببها .

ثانيا : وفقا للنظام الحالى — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،  
أو العاملين فى القطاع العام — اشترط المشرع لانتهاء الخدمة كأثر لحكم  
جنائى ، أن يكون هذا الحكم بعقوبة جنائية (٣) .

فقد نص المشرع على ذلك ، فى المادة ٩٤ من النظام الحالى  
للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد كان ينص على ذلك أيضا فى المادة ٧٠ من نظامهم السابق  
الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة ٧٧ من نظامهم  
السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

وقد نص المشرع على ذلك أيضا ، فى المادة ٩٦ من النظام  
الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة  
١٩٧٨ — وكان ينص على ذلك أيضا فى المادة ٥٦ من لائحة نظام  
العاملين فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، ثم طبقا للمادة ٧٥

---

(١) المراجع المشار اليها فى الهامش السابق .

(٢) ان المادة ١٧ عقوبات ، المشار اليها فى المتن ، تنص — فيما  
تنص — على أنه يجوز فى مواد الجنائيات ، اذا اقتضت احوال الجريمة  
اللقامة من أجلها الدعوى العمومية رافة القضاء ، تبديل عقوبة الأشغال  
المشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذى لا يجوز أن ينقص عن ستة  
شهور ، وتبديل عقوبة السجن بعقوبة الحبس التى لا يجوز أن تنقص عن  
ثلاثة أشهر .

(٣) وفى هذه الحالة — حالة الحكم بعقوبة جنائية — لا يلزم أن تكون  
الجريمة المحكوم فيها مخلة بالشرف أو الأمانة . وذلك طبقا لما استقرت  
عليه الفتاوى وأحكام مجلس الدولة ، وآراء الفقه .

من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ٦٦ والذي حل محل اللائحة المذكورة ، ثم وفقا للمادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

ومن ثم فلا يكفي أن يحكم في الجنائية بعقوبة الجنحة ، لكي تنتهي خدمة العامل بقوة القانون كأثر لهذا الحكم • ومع ذلك ، فإنه في الحالة الأخيرة — أي حالة الحكم في الجنائية بعقوبة الجنحة — تنتهي خدمة العامل بقوة القانون إذا كانت الجريمة المحكوم فيها مخرلة بالشرف أو الأمانة • ومن ثم فإن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، ليس بسبب الحكم بالادانة في جنائية ، وإنما بسبب الحكم في جريمة مخرلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن كونها جنائية •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه لا تنتهي الخدمة ، إذا حكم بغير عقوبة الجنائية ، أيا كانت طبيعة الجريمة أي سواء كانت جنسية أو جنحة ، مالم تكن هذه الجريمة مخرلة بالشرف أو الأمانة (١) •

ومن ثم فإنه إذا جنحت الجنائية ، وصدر فيها الحكم بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب على هذا الحكم انتهاء الخدمة بقوة القانون إلا إذا كانت الجريمة مخرلة بالشرف أو الأمانة (٢) •

وقد أفتى المجلس أيضا بأنه من حيث أن السيد/..... قد حكم عليه في الجنائية رقم ..... من محكمة أمن الدولة العليا بالحبس ثلاث سنوات وقد صدق على هذا الحكم من السيد رئيس الجمهورية ، أي أن العقوبة التي حكم بها على السيد المذكور لم تكن إحدى عقوبات الجنائية الثلاث وهي السجن والأشغال الشاقة.

(١) ج . في ١٠/٤/١٩٦٧ ملف ١٢٦/٢/٨٦ •  
(٢) ف . ٢٠٠١ في ١٠/٤/١٩٦٠ ملف ٦٦٩/٤/٩ سجل ٥١٥ لسنة ١٩٧٠ •  
ق برقم ٤٦٢٥ في ٢٨/٧/١٩٦٥ ، ملية ٤٤٢/١/١ •

والإعدام ، بل كانت بعقوبة الجنحة أى الحبس ، وفي جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، ومن ثم فلا تنتهى خدمته بقوة القانون (١) .

وهذه الفتاوى — وان كانت صادرة في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة — إلا أنها تسرى أيضا وفقا للنظام الحالى ، سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين في القطاع العام ، لاتحاد نصوص التشريعات في المناط ائذى صدرت على أساسه هذه الفتاوى

**ثالثا : يكفى — لانتهاء الخدمة بقوة القانون — الحكم بعقوبة جنائية ، واو كان صادرا في جنحة (٢) ، واو كانت هذه الجنحة غير مخلة بالشرف أو الأمانة :**

وبهذا أفتتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة (٣) .

ومع ذلك ، فقد ذهب بعض الفقه — في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الأسبق ، وهو ما يسرى أيضا في ظل النظام الحالى سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — ذهب الى القول بأن الحكم في جنحة بعقوبة الجنائية لا يترتب عليه انتهاء الخدمة بقوة القانون : وحجة هذا الرأي أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، كان يقضى بانتهاء الخدمة عند الحكم « في جنائية » . وكان القضاء قد جرى في تفسير هذا النص على أنه يؤدي الى انتهاء الخدمة ، عند الحكم في جنائية سواء بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة . والظاهر أن

(١) ف. رقم ٨٥١٧ في ١٢/٢٨/١٩٦٧ ملف ٣٢٥/٤/٩ .

ف. رقم ٨٩٠٤ في ٩/١٢/١٩٦٨ ملف ٤٥٥/٤/٩ .

ف. رقم ٨١٧٠ في ١٤/١٢/١٩٦٧ ملف ٢٠٤/١/٩ .

(٢) ويكون ذلك في الأحوال التى تشدد فيها العقوبة ، بالنسبة لبعض

الجنح ، فيحكم فيها بعقوبة الجنائية .

(٣) ج. ٠ في ٤/١٠/١٩٦٧ ملف ١٢٦/٢/٨٦ .

المشرع في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة: « والقوانين التالية له » أراد أن يخفف من حدة هذا القضاء ، فتعمد . الإشارة الى الحكم « بعقوبة جنائية » وذلك حتى يستبعد الصورة التي يحكم فيها على العامل في جنائية بعقوبة جنحة ، ولكنه لم يقصد الى أن يشدد من النص السابق فيجعل الحكم في الجنحة بعقوبة جنائية مؤديا بذاته الى انتهاء الخدمة ، مع أنه لم يكن يؤدي الى ذلك وفقا لما كان عليه العمل في ظل القانون رقم ١٩٥١/٢١٠ الا اذا كانت هذه الجنحة مخلة بالشرف « د . عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق . ص ٥٩ » .

بيد أن هذا الرأي مردود عليه بأنه بنى على افتراض مخالف لصريح عبارة القانون فقد جاءت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قاطعة في أن الحكم بعقوبة جنائية سبب لانتهاء خدمة العامل دون أن تقيد ذلك بأن يكون الحكم بعقوبة الجنائية صادرا في جنائية . . ولو كان الرأي المخالف صحيحا ، لما تردد المشرع في أن يفصح عن تأييده له في الفقرة السابعة من المادة ٧٧ المذكورة ولجرت عبارته بأن يكون انتهاء الخدمة رهينا بالحكم في جنائية بعقوبة جنائية . ومن المقرر في أصول التفسير أنه لا اجتهاد ازاء صراحة النص وأن المطلق يجري على إطلاقه ما لم يرد نص بالحد منه . لا شك أيضا أن عقوبة الجنائية سواء أوقعت في جنائية أو في جنحة هي أمر على جانب لا يستهان به من الخطورة ويعكس ظله على انحياة الرضائية فيقرر انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه بتلك العقوبة : د . نعيم عطية ، بحثه سالف الذكر - د . عصفور ، جريمة الموظف العام ، الجزء الثاني ، ص ١٢٢ .

رابعا : يستوى في الجريمة المحكوم فيها بعقوبة الجنائية — والتي يترتب عليها انتهاء الخدمة — أن تكون مخلة ، أو غير مخلة ، بالشرف أو الأمانة .



خامسا : فيما يتعاق بصياغة النصوص : أسلفنا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة قد نص في المادة ٧٧ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية . أما المادة السبعون من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم انساب ، وكذلك المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالى ، فقد نصت كل منهما على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

كما نصت المادة ٥٦ من لائحة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية . ونصت على ذلك أيضا المادة ٧٥ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري ، رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . ونصت عليه أيضا المادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، فقد نص في المادة ٩٦ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

ويتضح من هذا أن المشرع قد عمد في التشريعات الحديثة سالفه الذكر ، الى أن يذكر فيها — بعد عبارة « الحكم عليه بعقوبة جنائية » — « في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة » .

وبلاحظ أن الفارق — في هذا الخصوص — بين التشريعات القديمة ، والتشريعات الحديثة ، لا يعدو أن يكون فارقا في الصياغة فحسب . والتفصيل أو التزيد المتمثل في العبارات المضافة في التشريعات الحديثة ، لا يغير من المضمون ، في هذا الخصوص .

سادسا : لقد أضحي نظام العاملين المدنيين بالدولة ، متسقاً ، مع نظام العاملين في القطاع العام ، في هذا الشأن : فكلاهما ينص — كما رأينا — على أن تنتهي خدمة العامل بالحكم عليه بعقوبة جنسية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة .

### المبحث الثاني

**انتهاء الخدمة ، للحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، في جريمة  
مخلّة بالشرف أو الأمانة**

١٣١ — الشروط ، الواجب توافرها في هذه الحالة : — يبين من استظهار نظم العاملين — سواء في الحكومة أو القطاع العام — أنه إذا كان الحكم قد صدر بغير عقوبة الجنائية ، فإنه يلزم لكي تنتهي خدمة العادل بقوة القانون ، ان يتوافر في الجريمة المحكوم فيها — سواء كانت في الأصل جنائية ، أو جنحة<sup>(١)</sup> — توافر عدة شروط نجملها في الآتي : —

الشرط الأول : — أن تكون الجريمة مخلّة بالشرف أو الأمانة<sup>(٢)</sup> ، وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق يوظف الدولة . ينص فقط على أن تكون الجريمة مخلّة بالشرف .

أما التشريعات اللاحقة عليه ، والخاصة بهؤلاء العاملين — وهي القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ومن بعدها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين — فقد نص كل منها على أن تكون الجريمة مخلّة بالشرف أو الأمانة . وبذلك فقد أضاف الى عبارة « مخلّة بالشرف » عبارة « أو الأمانة » .

---

(١) سبق أن أشرنا الى أنه قد يحكم في الجنائية بعقوبة الجنحة ، استعمالاً للبرائة طبقاً للمادة ١٧ من قانون العقوبات .  
(٢) راجع في تقسيم الجرائم الى مخلّة أو غير مخلّة بالشرف أو الأمانة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

كما أن التشريعات الخاصة بتنظيم العاملين في القطاع العام ، وهي كما عرفنا — لائحتهم الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، ومن بعدها نظامهم الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ثم نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — هـ — هذه التشريعات ، قد نص كل منها على أن تكون الجريمة المذكورة مخلة بالشرف أو الأمانة .

وقد ثار التساؤل عما اذا كانت عبارة « الأمانة » الواردة بعد « جريمة مخلة بالشرف » تضيف معنى أو شرطاً أو ضابطاً جديداً ؟ ونحن نرى أن الجريمة المخلة بالشرف أعم من الجريمة المخلة بالأمانة : فكل جرم مغل بالأمانة هو بذاته جرم مغل بالشرف ، وان كانت الجريمة المخلة بالشرف تتسع لصور أخرى من الجرائم غير الجرائم المخلة بالأمانة .

ومن ثم فان المشرع — باضافته الاشارة الى الجرائم المخلة بالأمانة — انما استهدف التنبيه الى طائفة بعينها من الجرائم المخلة بالشرف ، والتنويه بجسامة الجرم المغل بالأمانة بصفة خاصة كجريمة مخلة بالشرف<sup>(١)</sup> .

**الشرط الثاني : ان تكون العقوبة المحكوم بها مقيدة للحرية (٢) :**

ومن ثم فانه في الحالة التي يقضى فيها بغير عقوبة الجنائية .

---

(١) ومن هذا الرأي أيضا الدكتور نعيم عطية في بحثه المشار اليه سابقا .

(٢) العقوبات المقيدة للحرية ، هي : الأشغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس . ويلحق بها مراقبة البوليس « د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٩ » .  
ويلاحظ ، مع هذا أن المقصود بالعقوبة المقيدة للحرية — في خصوص الحالة الواردة بالمتن — هو الحبس فقط ، لأنه يدخل في عقوبة الجنحة . أما الأشغال الشاقة بنوعها ، والسجن ، فهما من العقوبات المقررة للجنايات ، ويترتب على الحكم بها — كما عرفنا — انتهاء الخدمة ولو لم تكن الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

يلزم لانتفاء الخدمة بقوة القانون كأثر حتمى للحكم — أن تكون  
لعقوبة المقضى بها ، مقيدة للحرية • وذلك فضلا عن الشرط الأول  
الخاص بالجريمة ، والسابق شرحه ، وهو أن تكون الجريمة مخلة  
بالشرف أو الأمانة •

وهذا الشرط — أى العقوبة المقيدة للحرية — لم يكن ينص عليه  
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفى الدولة •  
كما لم ينص عليه أيضا انقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام السابق  
للعاملين المدنيين بالدولة • فقد كان كل منهما ينص على شرط واحد  
وهو أن تكون الجريمة مخلة بالشرف ( أو الأمانة ) •

وبالتالى فقد كان يكفى لانتفاء خدمة العامل — فى ظلها — أن  
يحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، أيا كانت العقوبة  
المحكوم بها ، أى سواء كانت عقوبة الحبس أو الغرامة •

بيد أن المشرع قد استحدث هذا الشرط الثانى — الذى يقضى  
بأن تكون العقوبة مقيدة للحرية — فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨  
لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، ثم فى المادة ٩٤  
من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ • كما نص  
عليه المشرع أيضا فى التشريعات الخاصة بنظام العاملين فى القطاع  
العام — سالفه البيان — ومن بينها نظامهم الحالى الصادر بالقانون  
رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

ومن ثم فانه يشترط طبقا لهذه التشريعات — سواء بالنسبة  
للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — لانتهاء خدمة العامل بقوة  
القانون ، أن يتوافر الشرطان سالفا الذكر : وذلك بأن تكون الجريمة  
المحكوم فيها مخلة بالشرف أو الأمانة ، وأن تكون العقوبة المحكوم  
بها ، مقيدة للحرية •

ويلزم اجتماع هذين الشرطين • فلا يجزىء أحدهما عن الآخر •



ومن ثم ، فلا يكفي أن توقع عقوبة انحراف ، حتى لو كانت الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، وذلك على عكس ما كان عليه الحال في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبله القانون رقم ١٩٥١ ، إذ كان يكفي الحكم بالغرامة مادامت الجريمة مخلة بالشرف .

**الشرط الثالث : أن يكون الحكم صادرا في جنحة ، لا في مخالفة :**

ذلك أن المراد بالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة ، في مفهوم النصوص سالفه الذكر — وطبقا للرأي الغالب في الفقه وانقضاء — هو الجنحة ، ولا تشمل المخالفة . وذلك لأن المخالفات هي بطبيعتها ، وبحكم بساطة العقوبات المقررة لها ، قليلة الخطر والضرر ، ويفترض فيها عدم إخلالها بالشرف أو الأمانة<sup>(١)</sup> .

وبالتالي ، فلا تنتهي الخدمة ، كأثر للحكم الجنائي الصادر بالادانة في مخالفة أيا كان وصف هذه المخالفة<sup>(٢)</sup> .

---

(١) د. السيد إبراهيم ، شرح قانون العاملين ، ص ٦٧٣ .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٦ .

## الفصل الخامس

### أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية

١٣٢ - تمهيد وتقسيم : أوضحنا فيما تقدم ، الشروط الواجب توافرها في الحكم الجنائي ، حتى ينتج أثره من حيث انتهاء خدمة الموظف أو العامل . ومن بين هذه الشروط ، أن لا يكون هذا الحكم موقوفا تنفيذ .

ونظرا لأن إيقاف التنفيذ ، يتطلب شروطا معينة يلزم توافرها لامكان الأمر به . كما أن الإيقاف ، قد يكون مقصورا على العقوبة الأصلية ، وقد يشمل العقوبات التبعية ، ويجوز أن يشمل أيضا الآثار الجنائية الأخرى . وقد يختلف أثر الحكم ، في المجال الإداري ، تبعاً لاختلاف الحالات التي يطبق عليها ، بمعنى أنه قد يترتب على هذا الحكم انتهاء خدمة العامل ، وقد لا يترتب عليه . من أجل ذلك سنفصل دراسة هذا الموضوع ، في سبعة مباحث ، على النحو التالي :

**المبحث الأول :** وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه ، وفقا لقانون العقوبات .

**المبحث الثاني :** أثر الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ ، في بقاء العلاقة الوظيفية ، طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة .

**المبحث الثالث :** أثر الحكم المذكور ، طبقا لقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

**المبحث الرابع :** أثر الحكم المذكور ، وفقا للقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

**المبحث الخامس :** أثر الحكم المذكور ، وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام هؤلاء العاملين •

**المبحث السادس :** أثر الحكم المذكور ، طبقا لنظام العاملين في القطاع العام •

**المبحث السابع :** مقابلة بين آثار وقف التنفيذ ، في ظل هذه التشريعات المتعاقبة ، الخاصة بنظم هؤلاء العاملين •

### المبحث الأول

#### وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه وفقا لقانون العقوبات

سننتحدث عن هذا الموضوع ، في ثلاثة مطالب : — فنذكر في الأول ، تعريف نظام وقف العقوبة ، والحكمة منه في المجال الجنائي • ونحدد في الثاني ، الشروط الواجب توافرها لامكان الحكم بوقف التنفيذ • ونشرح في الثالث ضوابط هذا النظام وفقا لقانون العقوبات •

### المطلب الأول

#### تعريف نظام وقف التنفيذ ، والحكمة منه في المجال الجنائي

لقد أطلق المشرع على هذا النظام ، اسم « تعليق تنفيذ العقوبة على شرط » • وبمقتضاه يصدر القاضي حكمه بالعقوبات على المتهم بيد أنه يأمر — مع ذلك — بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم ابانها الى اقتراف احدي الجرائم نفذت في حقه العقوبة الموقوف تنفيذها مضافا اليها العقوبة الجديدة التي توقع عن الجريمة الأخيرة • أما ان استقام ، ولم يعد الى الاثم حتى انقضت المدة المذكورة ، اعتبر الحكم الصادر ضده كأن لم يكن •

وهذا النظام يستهدف المصلحة العامة ، بافساح السبيل السوي.

أمام المحكوم عليه ليصالح من ذات نفسه ، وأن لا يعود الى الجريمة .  
والا نفذت فيه عقوبتان على النحو سالف الذكر .

### المطلب الثاني

الشروط اللازم توافرها للحكم بوقف التنفيذ

#### ١٢٣ - بيان ذلك :

لقد نص المشرع في المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه :  
يجوز للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة ، بالغرامة أو بالحبس  
مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ  
العقوبة ، إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه  
أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه  
لن يعود الى مخالفة القانون ، ويجب أن تبين في الحكم ، أسباب  
إيقاف التنفيذ .

ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لأي عقوبة تبعية ولجميع الآثار  
الجنائية المترتبة على الحكم .

ويتضح من هذا النص أنه لابد لجواز الأمر بإيقاف التنفيذ ،  
من توافر شروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ،  
وبعضها بالعقوبة المحكوم بها ، والبعض الآخر بحالة المحكوم  
عليه<sup>(١)</sup> . وسنفصل الحديث عن كل من هذه الشروط ، على النحو  
التالي :

#### أولاً : شروط وقف التنفيذ ، من حيث الجريمة :

يبين من نص المادة ٥٥ عقوبات ، أن وقف التنفيذ ، يكون عند

---

(١) د. علي راشد ، دروس في القانون الجنائي ، طبعة ١٩٦٠ ،  
ص ٦٦٢ — د. محمود مصطفى ، شرح العقوبات القسم العام ، طبعة ١٩٦٤  
ص ٥٦٤ — د. السعيد مصطفى السعيد ، الأحكام العامة في قانون  
العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ٧٦٤ — أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ،  
( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .



الحكم في جنسية أو جنحة • ومن ثم فلا يجوز وقف التنفيذ في المخالفات<sup>(١)</sup> •

### ثانيا : من حيث العقوبة المحكوم بها :

لا تجيز المادة ٥٥ عقوبات ، الأمر بايقاف التنفيذ ، الا في حالة الحكم « بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة » •

وعلى هذا يشترط للأمر بايقاف التنفيذ أن تكون العقوبة المقضى بها — والتي ينصب عليها الايقاف — الحبس الذي لا تزيد مدته عن سنة أو الغرامة أيا كان مقدارها •

وقد يصدر القاضى حكمه بالحبس والغرامة معا ، وفي هذه الحالة يجوز أن يأمر بايقاف تنفيذ العقوبتين معا أو احدهما فقط دون الأخرى<sup>(٢)</sup> •

ثالثا — شروط وقف التنفيذ ، من حيث حالة المحكوم عليه : —  
يبين من استظهار المادة ٥٥ عقوبات ، سالفه البيان ، أن المشرع قد ترك للقاضى حرية تقدير ما اذا كان المحكوم عليه جديرا بأن توقف العقوبة الموقعة عليه فلا تنفذ في حقه ، أم أنه غير جدير بذلك • ويستعين القاضى في هذا التقدير ، بما وضعه المشرع في النص المذكور من ضوابط ، وهى النظر الى أخلاق المحكوم عليه وماضيه وبسببه والظروف التى ارتكب فيها الجريمة ، وما اذا كانت حالته على هذا النحو تبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون. أم لا<sup>(٣)</sup> •

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٥ — ويطلب الدكتور السعيد مصطفى بأن يباح أيضا وقف تنفيذ العقوبة في المخالفات « المرجع السابق ، ص ٧٧٠ »

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — السعيد مصطفى المرجع السابق ، ص ٧٧١ •

(٣) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٨ •

### المطلب الثالث

#### ضوابط نظام وقف التنفيذ

١٣٤ — الايقاف اختياري للقاضي : فهو يملك الأمر بوقف التنفيذ ، متى توافرت الشروط اللازمة لذلك ، اما بنسأ على طلب الخصوم ، واما من تلقاء نفسه . وهو مطلق التقدير في هذا الخصوص ، فان شاء أمر به ، وان شاء رفضه (١) .

واذا رفض القاضي أن يأمر بايقاف التنفيذ ، فلا يلتزم ببيان أسباب هذا الرفض (٢) .

أما اذا أمر بايقاف التنفيذ ، فيجب — طبقا للمادة ٥٥ عقوبات — أن ينص على ذلك في ذات الحكم الصادر منه بالعقوبة .

كما يلزم في هذه الحالة أيضا — وطبقا لصريح نص المادة المذكورة — أن يبين في الحكم أسباب ايقاف التنفيذ . ولاشك أن في هذا ضمانا كافيا لمراعاة الاعتبارات التي أوضها النص المشار اليه فيما يتعلق بهذا لايقاف (٣) .

وعدم ايراد أسباب وقف التنفيذ ، يبطل الحكم : ذلك لأن الأصل في الأحكام هو وجوب تنفيذها . وايقاف التنفيذ استثناء وارد على هذا الأصل ، فلا بد للمحكمة عند الأمر به ، أن تبين سببه والا كان الحكم باطلا (٤) .

---

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٧٧٣ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧١ .  
— أ.ع ٣٢٠ لسنة ٢٠ في ٢٧/٣/١٩٦٥ (٢٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨ .

(٢) المرجعين الاولين المشار اليهما في الهامش السابق ، في ذات الموضوع .

(٣) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٠ .

(٤) نقض ١٥/١٢/١٩٢٨ ، مجموعة القواعد ج ١ رقم ٩ .

١٣٥. — مدة وقف التنفيذ : نصت المادة ١/٥٦ عقوبات — بعد تعديلها بالقانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٣ — على أن « يصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات ، تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائيا » .

ويجب أن يصرح القاضي في حكمه ، بأن مدة وقف تنفيذ العقوبة ، هي ثلاث سنوات ، ليكون ذلك بمثابة انذار صريح للمحكوم عليه . وإذا كان الحكم الابتدائي لم يصرح فيه بذلك ، يجب على المحكمة الاستئنافية أن تصرح به في حكمها (١) .

ولا يجوز للقاضي أن يغير في هذه المدة المعينة بالقانون ، بالزيادة أو بالنقصان (٢) .

١٣٦ — ما يسرى عليه وقف التنفيذ : الأصل أن ينصرف وقف التنفيذ الى العقوبة الأصلية وحدها .

ويجوز للقاضي — وفقا لنص المادة ٥٥ عقوبات — أن يجعل أمره بإيقاف التنفيذ شاملا « أية عقوبة تبعية » . ويشترط في هذه الحالة ، أن يوضح القاضي في أمره أن الايقاف يشمل العقوبة التبعية ، والا انصرف الايقاف الذي يأمر به القاضي الى العقوبة الأصلية « الحبس أو الغرامة » دون غيرها (٣) .

ومن المعلوم أن الشارع يستعمل عبارة « العقوبات التبعية » للدلالة على العقوبات الثانوية أي غير الأصلية بكل أنواعها : أي سواء كانت « تبعية » وفقا للمعنى الاصطلاحي ، أم « تكميلية » (٤) . وقد سبق أن فصلنا ذلك فيما تقدم .

---

(١) نقض ١٩٤١/٦/٩ ، مجموعة القواعد ، ج ٥ ص ٥٤١ ب ٢٧٥ .  
(٢) نقض ١٩٣٨/١٢/٥ ، مجموعة القواعد ج ٤ ص ٣٧٦ ب ٤٩٥ .  
(٣) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧١ .  
(٤) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ .

ويجوز للقاضي أن يجعل الوقف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، كاعتباره سابقة في العود ، وذلك طبقا للفقرة الأخيرة من المادة ٥٥ عقوبات (١) • ويلزم أيضا أن ينص على ذلك في الحكم ، والا فان الايقاف لا ينسحب الى هذه الآثار (٢) •

وتطبيقا لما تقدم ، فقد قضى بأن وقف التنفيذ ينصرف أساسا الى العقوبة الأصلية ونحدها ، كما يجوز للقاضي أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبات الثانوية تبعية أو تكميلية ، بل ان للقاضي أن يمد أثر الوقف الى كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم (٣) •

وبهذه المناسبة ، نشير الى أن جعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية وللآثار الجنائية التي تترتب على الحكم ، إنما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله في سنة ١٩٣٧ • وقد جاء في المذكرة الايضاحية بيانا له ما يأتي : « ••• يجوز جعل الايقاف شاملا لأية عقوبة تبعية كمراقبة البوليس والحرمان من حق الانتخاب • كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة في العود • ولم يكن هذا جائزا في قانون ١٩٠٤ • وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة » (٤) •

ويلاحظ أنه يجوز أن يشمل الايقاف ، ما يحكم به القاضي من المصادرة أو الرد أو التعويضات (٥) •

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٢ •  
— أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ١٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ •

(٢) د. علي راشد ، في ذات المرجع والموضع المشار اليهما •  
(٣) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ •

(٤) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ في ٢٧/٣/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٥ ب ١٠٨ •

(٥) نقض ١٦/٣/١٩٤٩ ، مجموعة القواعد ، ج ٧ ص ٨٠٣ ب ٨٤١ •



### ١٣٧ — نطاق الأمر بإيقاف التنفيذ الشامل :

ان هذا الأمر يتسع بظله ، ليشمل — فضلا عن العقوبة الأصلية — جميع العقوبات الثانوية ، أى العقوبات التبعية والتكميلية ، كما يمتد أيضا إلى جميع الآثار الأخرى ، ولو كان منصوصا عليها في غير قانون العقوبات .

وهذا مسلم في الفقه والقضاء الجنائي ، كما هو مسلم في الفقه الإداري . وقد صار مستقرا أيضا — بعد تردد سنفصله فيما بعد — في قضاء محاكم مجلس الدولة وفي فتاوى قسم الرأى بهذا المجلس : فقد ثبتت أحكامه على أنه اذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تقترب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين ، اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . . . يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شاملا ( للحرمان من حق الانتخاب ) باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا ( الحرمان ) لم يرد النص عليه في هذا القانون . بل كان عند صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر ، هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذي حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (١) .

كما ثبتت أيضا فتاوى المجلس ، على أن: « وقف الآثار الجنائية

---

(١) ع.أ ع ٣٢٠ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٣/٢٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٠  
ب ١٠٨٧ .

— ع.أ ع ٧٢٣ لسنة ٩ في ١٩٦٥/٦/١٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٦٩٧  
ب ١٧ .

— ع.أ ع ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٩٧٠/١/١٧ .

(م ١٩ — عقوبات تأديبية )

المترتبة على الحكم الجنائي انما يتسع ليشمل في مدلوله كافة الآثار التي تترتب على هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات ، أو في غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . والقول بغير ذلك يتضمن مجافاة لطبائع الأمور ، واهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجية التي يجب احترامها في جميع المجالات ، سواء في ذلك المجال الجنائي أو غيره من المجالات الأخرى ومنها المجال الإداري « (١) » .

**١٣٨ - إلغاء إيقاف التنفيذ :** طبقا للمادة ٢/٥٦ عقوبات ، يجوز للمقاضى أن يلغى الأمر بإيقاف التنفيذ ، متى تحققت إحدى حالتين : -

**الحالة الأولى :** وهي ما اذا صدر ضد المحكوم عليه ، خلال مدة إيقاف تنفيذ العقوبة ، حكم بالحبس أكثر من شهر ، عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده .

وظاهر أن العبرة في هذه الحالة ، هي بصدور الحكم بالحبس أكثر من شهر في خلال مدة الإيقاف . وعلى ذلك ، لو وقعت الجريمة خلال هذه المدة ، ولكن لم يصدر الحكم الا بعد انقضاءها ، فلا أثر لهذا الحكم في إلغاء الإيقاف . والحكمة في ذلك هي أن مجرد وقوع الجريمة ، لا يدل حتما على ادانة المتهم فيها ، إذ الادانة لا تثبت الا بالحكم (٢) .

**والحالة الثانية :** التي يلغى فيها الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة ، تكون اذا ما ظهر - في خلال مدة الثلاث سنوات المحددة لإيقاف تنفيذ العقوبة - أن المحكوم عليه صدر ضده قبل أمر الإيقاف ، حكم

---

(١) ج . ٠ في ١٢/٥/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٣٩٨ تب ١١٢ .

(٢) د . السيد مصطفى ، المراجع السابق ، ص ٧٧٨ - ٧٧٩ . ج . ٠ على وأمس ، المراجع السابق ، ص ٦٧٢ .

بالحبس أكثر من شهر ولم تكن المحكمة قد علمت به ( المادة ٥٦/٢ .  
بعقوبات ) .

وقد أريد بالنص على هذه الحالة ، اعطاء القاضى اذى امر  
بالايقاف — وهو يجهل الحكم الصادر ضد الجانى ، بالحبس أكثر من  
شهر — فرصة لاعادة التقدير على ضوء هذا الاعتبار الجديد ، المستمد  
من علمه بهذه الواقعة التى قد تكفى لتغيير رأيه فى الجانى ومدى  
استحقاقه للايقاف (١) .

١٣٩ — الفاء ايقاف التنفيذ ، لا يكون بقوة القانون ، بل لابد  
من الحكم به :

وهذا واضح من المادة ٥٦ عقوبات التى تجعل الالفاء أمرا  
جائزا ، ومن المادة ٥٧ التى تتكلم عن الحكم بالالفاء .

ويترتب على ذلك ، أن حق المحكوم عليه فى ايقاف التنفيذ ،  
لا يسقط حتما بمجرد وجود أحد السببين اللازمين لهذا الايقاف .  
بل يجب لحرمانه من هذا الحق ، أن يصدر حكم بالالفاء  
التنفيذ (٢) .

والغاء وقف التنفيذ — كوقف التنفيذ ذاته — متروك لتقدير  
القاضى .

ولا يلتزم القاضى ، فى حالة الحكم بالالفاء ، أن يبين الأسباب  
التي تدعوه الى ذلك (٣) .

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السعيد  
مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٨ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٩ .

(٣) وذلك كما هو الشأن أيضا فى حالة رفضه أن يأمر بوقف التنفيذ  
اصلا — الدكتور السعيد مصطفى ، المرجع السابق ص ٧٧٨ — الدكتور  
على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ .

ويترتب على النفاذ وقف التنفيذ ، أن تنفذ العقوبة المحكوم بها ،  
وجميع العقوبات التبعية والتكميلية واعمال الآثار الجنائية التي تكون .  
قد أوقفت ، وذلك طبقا للمادة ٥٨ عقوبات (١) . ويستوى في هذا ،  
أن تكون هذه العقوبات والآثار ، منصوصا عليها في قانون العقوبات .  
أو في غيره من التشريعات ، كالنظم الخاصة بالعاملين . ومن ثم يعود  
الحكم الى النفاذ وترتيب كافة آثاره ، وكأنه لم يقترب قط بوقفه .  
التنفيذ . فاذا كان يترتب ، في الأصل — لو لم يوقف تنفيذه — انتهاء  
خدمة العامل ، فان هذا الأثر يعود بمجرد النفاذ وقف التنفيذ .

#### ١٤٠ — فوات مدة وقف التنفيذ ، واعتبار الحكم كأن لم يكن :

لقد نصت المادة ٥٩ عقوبات على أنه « اذا انقضت مدة  
الايقاف ، ولم يكن صدرا في خلالها حكم بالغائه ، فلا يمكن تنفيذ  
العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » .

وهذا النص واضح في أنه — بعد انقضاء مدة الايقاف دون أن  
يلغى — يعتبر الحكم كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بمدلولها  
الواسع ، أي سواء كانت عقوبات أصلية أو تبعية وغير ذلك من  
الآثار . وبمعنى آخر يزول كل أثر لهذا الحكم . ولا يمكن بالتالي  
تنفيذ أي من هذه العقوبات أو الآثار (٢) .

ويعتبر ذلك ، بمثابة رد اعتبار قانوني ، يتم بقوة القانون (٣) .

---

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السعيد  
مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٨٠ .

(٢) أ.ع ١٣٤٨ لسنة ٨ في ٢٣/٢/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٣  
ب ١٠٨٩ .

— أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٧/١/١٩٧٠ ، ص ١٥٨ ب ٢٦ .  
(٣) ق.أ ٣١٤ لسنة ٢ في ٨/٢/١٩٤٩ ( ١٥ سنة ) ص ١٣٧٣ —  
ق.أ ٥٥٤ لسنة ٦ في ٢/٣/١٩٥٣ و ١٠٧٦ لسنة ٧ في ٢٤/٦/١٩٥٤ و ١٣٤  
لسنة ٥ في ١١/٣/١٩٥٢ و ٩٠ لسنة ٦ في ٢٨/١٢/١٩٥٣ (المرجع السابق) .  
صفحات ٢٠٧٥ و ٢٠٨٠ و ٣٨٨٥ و ٣٩٥٣ على التوالي .



ولا يحتاج المحكوم عاياه أن يطلب بعد ذلك اعادته اعتباره اليه من السلطة القضائية بل ان مجرد مضي الثلاث سنوات ، بغير أن يصدر حكم بالغاء الوقف ، يسقط العقوبة التي كان تنفيذها معنقا ، ويزول كل ما يترتب عليها من وجوه عدم الأهلية والحرمان من الحقوق سواء في ذلك ما كان مقررا في قانون العقوبات كعقوبة تبعية وما نص عليه في قوانين خاصة (١) وكذلك لا يعتبر الحكم سابقة في العود — ولكن هذا ، لا يؤثر فيما تترتب للغير من الحقوق بمقتضى الحكم ، كالتعويضات والرد والمصاريف (٢) . وسنفضل ، فيما بعد ، أثر ذلك وتطبيقاته في المجال الوظيفي .

### المبحث الثاني

**أثر الحكم الجنائي — الموقف التنفيذي — فيما يتعلق بانتهاء الخدمة ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة**

لقد كان القانون المذكور ، ينص في المادة ١٠٧ منه على أن :  
تنتهي خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأحد الأسباب الآتية :  
..... ( ٨ ) الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف .

وبين من هذا النص — ومن النصوص الأخرى الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه — أن المشرع ، وان نص على أن تنتهي خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، الا أنه لم ينص على أثر هذا الحكم اذا قضت المحكمة بوقف تنفيذه سواء كان الايقاف مقصورا على العقوبة الأصلية أو كان شاملا العقوبات التبعية أو غيرها من العقوبات التكميلية والآثار الجنائية الأخرى . الأمر الذي يتعين معه الرجوع الى الفقه والقضاء في المجالين الإداري والتأديبي ، في ضوء الأصول المقررة — في هذا

---

(١) ق ١٠٤ لسنة ٢ في ٨/٢/١٩٤٩ ( ١٥ سنة ) ص ١٣٧٢ ، سابق الإشارة اليه .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٦ — د. علي براشد — المرجع السابق ، ص ٦٧٤ .

المخصوص — وفقا للقانون الجنائي • وسنتحدث عن ذلك ، في مطلبين :  
على النحو التالي : —

**المطلب الأول :** أثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة-  
الأصلية •

**المطلب الثاني :** أثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ الشامل •

### المطلب الأول

**اثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فحسب ،  
في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.**

لقد رأينا — فيما تقدم لدى الحديث عن وقف تنفيذ الحكم الجنائي ، وفقا لقانون العقوبات — أن القاضي الجنائي اذا امر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وهي الحبس أو الغرامة ، أو كليهما — فإن الايقاف ، ينصرف الى هذه العقوبة وحدها ، ولا يمتد الى العقوبات التبعية أو التكميلية وغيرهما من الآثار الجنائية ، مثل انتهاء الخدمة بقوة القانون كأثر حتمي لهذا الحكم ، وبالتالي تنتهي الخدمة ، على هذا الوجه ، متى توافرت الشروط الأخرى المقررة • ولا خلاف في هذا الخصوص ، بين الفقه والقضاء ، في كل من المجال الجنائي ، والمجال الإداري أو التأديبي •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، لا ينسحب الى العقوبات التبعية كأنهاء خدمة الموظف ، ومن ثم تنتهي خدمته بقوة القانون ، وفقا للفقرة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (١) •

كما قضى بأن الموظف — وقد حكم عليه بالعقوبة في جريمة اعطاء شيك بلا رصيد ، وأصبح هذا الحكم نهائيا — فإنه يقوم في شأنه

---

(١) ع.١ ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٨-  
ب ١٠٨٥ •

سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة • ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون ، دون حاجة الى محاكمه تأديبية • ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة — وذلك للظروف التي ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة — ذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فإن هذا الحكم — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء أكانت آثارا جنائية أم مدنية أم إدارية (١) •

وظاهر أن هذا القضاء — في ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، سالف الذكر — يتفق وما عليه الفقه والقضاء ، الجنائي في هذا الشأن (٢) •

### المطلب الثاني

أثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذه وقفا شاملا ، في ظل

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

١٤١ — بيان ذلك :

أن القاضي الجنائي ، قد لا يكتفى بالأمر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وإنما يأمر أيضا بوقف تنفيذ العقوبات التبعية والتكميلية ، وقد يأمر كذلك بوقف جميع الآثار الجنائية الأخرى •

وقد رأينا فيما تقدم — وفقا للفقه والقضاء الجنائي — أن هذا الايقاف ينصرف الى العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجنائية ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين •

---

(١) ع ١١ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ •  
(٢) وسنرى أن المشرع ، لم يأخذ بهذا ، في التشريعات اللاحقة الخاصة بشئون العاملين •

وبالتالى يسرى هذا الايقاف على عقوبة انتهاء الخدمة التى نصت عليها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، باعتبار أنها لا تعدو أن تكون عقوبة تبعية أو أثرا من آثار الحكم الجنائى . ومادامت هذه العقوبة ، أو ذاك الأثر ، قد أوقف تنفيذه ، فلا تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون كأثر لهذا الحكم .

**أما فى المجال الإدارى :** فقد كان الرأى الغالب فى الفقه والقضاء ، يتفق وما عليه انفقه والقضاء فى المجال الجنائى ، فى هذا الخصوص ، الذى سبق بيانه . أى أن الحكم الجنائى ، يترتب آثاره أيضا فى المجال الإدارى بما أمر به من وقف تنفيذ العقوبة التبعية أو التكميلية أو الآثار الجنائية الأخرى . ومن ثم فلا يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف .

**بيد أن المحكمة الإدارية العليا ذهبت - غداة انشائها - إلى عكس ذلك ، وقضت بأن وقف تنفيذ الحكم الجنائى ولو كان شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى - ينصرف إلى المجال الجنائى فحسب ، ولا ينسحب إلى المجال الإدارى (١) .** وبالتالي يترتب على هذا الحكم - لو أنه موقوف التنفيذ وقفا شاملا - انتهاء خدمة الموظف ، متى توافرت الشروط الأخرى المقررة فى هذا الشأن .

وبعبارة أخرى ، فإنه - طبقا لهذا القضاء - تنتهى خدمة الموظف ، بقوة القانون ، إذا ما صدر ضده حكم فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ، وذلك طبقا للمادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ولو كان هذا الحكم موقوف التنفيذ وقفا شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية .

وقالت المحكمة الإدارية العليا فى هذا الشأن ، « أن وقف تنفيذ

---

(١) أ.ع ٥ لسنة ٤ فى ١٢/٧/١٩٥٨ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٦ .  
ب ١٠٨١ .



الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يتعداها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أى سواء كانت مدنية أو إدارية «(١)» .

وأعلنت المحكمة المذكورة بأنها فرقت تماما بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الإداري من ناحية أخرى . فالحكم له في الميدان الجنائي أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التي تختلف في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالنفاذ . أما الميدان الإداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطاقه أحكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار إنهاء العلاقة الوظيفية ، وهي نتيجة تترتب على المحكوم . سواء أكانت العقوبة التي تضمنها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في مدى نفاذ العقوبة في الميدان الجنائي ولكنه في الميدان الإداري عديم الأثر . فكل من العزل كعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيا كان أم إداريا بالتطبيق لأحكام قانون موظفي الدولة ، مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق (٢) . ولهذا فقد قضت ، بأن الحكم الجنائي الصادر بوقف تنفيذ العقوبة التي قضى بها وبوقف جميع الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، لا يقف دائلا بين الجهة الإدارية وبين حقها في فصل العامل المحكوم عليه لارتكابه جريمة مخلة بالشرف ، وفقا للأوضاع المرسومة ، ما دام قد تحقق هذا الموجب (٣) .

(١) أ.ع ٥ لسنة ٤ في ١٢/٧/١٩٥٨ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨١ ، سبقت الإشارة إليه .

(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٣ ب ١٠٨٨ .

(٣) أ.ع ٦١٣ لسنة ٦ في ٢٤/٣/١٩٦٢ ( ١٠ سنوات ) ص ٩١٠ .

**وقد افقت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، بذات المبادئ التي قضت بها المحكمة الادارية العليا ، ولذات الاسباب ، وبم مع اتحاد العبارات في كثير من هذه الاسباب .**

فقد افقت بأن النص في الحكم الجنائي على وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليها ، لا يمنع انتهاء الخدمة طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (١) .

وقالت في هذا ، بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يجاوزها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو روابط القانون العام فيطبق كل منها في مجاله متى قام موجبه واستوفى شرائطه . ولذلك فلا أثر لوقف التنفيذ على الاسباب القانونية لانتهاء خدمة الموظف أو العامل ، وقد سبق أن انتهت الجمعية العمومية في جلستها المنعقدة في ٢٧ يناير سنة ١٩٦٠ الى هذا الرأي حيث قررت أن الحكم بادانة موظف في جريمة مخلة بالشرف في مفهوم المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف حتى لو قضى الحكم الجنائي بوقف تنفيذ العقوبة شاملا للآثار الجنائية المترتبة عليه كافة » (٢) .

**١٤٢ — مدول المحكمة الادارية العليا ، والقسم الاستشاري ، عن مبحثها السابق نكزه :**

فقد كان هذا المبدأ ، بالغ القسوة بالنسبة للموظفين . كما أنه يهدر الاعتبارات التي رسمها المشرع في المادة ٥٥ عقوبات ، وانتهى .

(١) ج . ٢٧ في يناير سنة ١٩٦٠ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .

— ج . ٢٦ في ١٩٦٢/١/٢٦ ، س ١٦ ص ٤٢٣ ب ١٧٥ .

(٢) ج . ١ في ١٩٦١/٨/١ ، س ١٥ ص ٥٦٢ ب ٢٨٠ .

على أساسها يقضى القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية والتبعية وأحيانا يجعل الايقاف شاملا لجميع الآثار الأخرى • وقد يفصح القاضى الجنائى — وهو يأمر بوقف تنفيذ العقوبات التبعية ، أو الآثار الأخرى — أنه استهدف بهذا الايقاف أن يبقى على الموظف فى وظيفته وألا يعصف بمستقبله ومستقبل أسرته بفصله من الوظيفة . إذا لم ينص فى الحكم على ايقاف هذه الآثار • كما أن المبدأ سالف الذكر ، كأن يتعارض مع ما أمر به الحكم فى منطوقه ، وأفصح عنه فى أسبابه • فضلا عن أن هذا المبدأ يتناقض مع ما هو مستقر فى الفقه والقضاء الجنائى ، ويتعارض مع رأى الغالب فى المجال الإدارى . والتأديبى •

ولهذا فقد لقى المبدأ المذكور ، معارضة شديدة من الفقه • بل وضاعت بعض إدارات الرأى ، وبعض المحاكم الإدارية والتأديبية ، بمجلس الدولة ، وتحايل بعضها للخروج عليه أو الحد من نطاقه • وقد قررت المحكمة الإدارية العليا — ذاتها — فى أحد أحكامها ، بأنها أدركت أن الحاجز الذى أقامته بين آثار الحكم جنائيا ، وآثاره إداريا ، يتسم بشيء من الشدة ، ويصعب التسليم به دون تحفظ (١) • من أجل ذلك كله ، فقد عدلت المحكمة المذكورة ، وقسم الرأى ، عن المبدأ سالف الذكر • واخذت بالمبدأ السائد فى المجالين الجنائى والإدارى ، وهو أن الحكم الجنائى إذا أمر بوقف التنفيذ ، وكان هذا الأمر شاملا للعقوبات التبعية أو الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فإن هذا الأمر ينتج أثره فى كلا المجالين ، الجنائى والإدارى • وبالتالي فلا يترتب على الحكم ، إنهاء خدمة الموظف • وذلك على أساس أن :

---

(١) ع. ١٤١٣ لسنة ٧ فى ٢٤/٤/١٩٦٥ ، س ١٠ ص ١١١٣ .  
ب. ١١٠ •

العقوبات الجنائية التبعية ، وغيرها من الآثار ، التي تترتب على الحكم الجنائي ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين ، طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي (١) .

وقد استقر قضاء المحاكم بمجلس الدولة (٢) ، وكذلك فتاوى قسم نظراى وإداراته ، على هذا المبدأ السائد .

فقد قضى « بأنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف تنفيذ العقوبة شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أم في غيره من القوانين . ذلك أن طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . وان انتهاء خدمة الموظف بالتدابيق لحكم الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفى الدولة ، اذا حكم عليه فى جنائية أو فى جنحة مخلة بالشرف ، ان هو الا أثر من آثار الحكم الجنائى الذى يصدر بالادانة » (٣) .

### المبحث الثالث

أثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، فيما يتعلق بانتهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة

١٣٤ — النص : لقد نصت المادة ٧٧ من القانون المذكور ، على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : . . . . » « ٧ »

(١) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ ، س ١٠ ص ٩١٣ ب ٩٢ .  
و.أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ ص ١٥٨ ب ٢٦ .  
(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ ، س ١٠ ص ١١٣ ب ١١٠ .

(٣) أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ ص ١٥٨ ب ٢٦ .



الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •  
ويكون الفصل جوازيًا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ  
العقوبة •

#### ١٤٤ — مفاد النص المذكور :

يبين من هذا النص ، أن خدمة العامل ، لا تنتهي بقوة القانون •  
إذا صدر ضده حكم جنائي — كان يستوجب في الأصل إنهاء  
الخدمة — إذا ما أمر القاضي في ذات هذا الحكم بوقف تنفيذ  
العقوبة •

فماذا ما صدر الحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، في جريمة مخلة  
بالشرف أو الأمانة ، فقد كان من شأن ذلك أن تنتهي -- بقوة  
القانون — خدمة العامل المحكوم عليه طبقًا للمادة ٧٧ من القانون  
برقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر • ولكن إذا أمر القاضي في هذا  
الحكم ، بوقف تنفيذ العقوبة ، فلا تنتهي خدمة العامل تلقائيًا كأثر  
لهذا الحكم • وإنما يجوز للوزير أن يفصل هذا العامل ، كما ستري •

وبداهة ، سيكون الحكم الموقوف تنفيذه ، صادرًا بغير عقوبة  
الجنائية • وذلك لأن المادة ٥٥ عقوبات تنص على أنه « يجوز للمحكمة  
عند الحكم في جنائية أو جنحة ، بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على  
سنة ، أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة • الخ » •  
ومن ثم يلزم لا مكان إيقاف التنفيذ أن تكون العقوبة لا تتجاوز الغرامة  
أو الحبس الذي لا تزيد مدته على سنة • وهذه العقوبة ، ليست من  
العقوبات المقررة للجنائية (١) •

---

(١) عقوبات الجنايات ، هي الإعدام ، الأشغال الشاقة المؤبدة •  
الأشغال الشاقة المؤقتة ، السجن ، طبقًا للمادة ١٠ من قانون العقوبات •

ويكفى — لعدم انتهاء الخدمة بقوة القانون ، في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — أن يكون إيقاف التنفيذ مقصوراً على العقوبة الأصلية :

وذلك لأن نص المادة ٧٧/٧ من هذا القانون أورد لفظ « العقوبة » عاماً مطلقاً ، وغير موصوف بوصف معين • ومن ثم يحمل هذا اللفظ على عمومته ، ويجرى على إطلاقه • وبالتالي فإنه يكفي ، كما أسلفنا ، أن يقضى الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية ، ولا يلزم أن ينص في أمر الإيقاف على شموله العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية الأخرى •

وتطبيقاً لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، وفقاً لحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مادام الثابت أن العقوبة الأصلية التي صدرت على العامل قد أوقف تنفيذها ، ومن ثم فإن رابطة التوظيف لا تنتهى بقوة القانون<sup>(١)</sup> •

وذلك على عكس الحال ، في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . بنظام موظفى الدولة • فقد أوضحنا أنه لم يكن يكفي في ظله إيقاف العقوبة الأصلية ، بل كان يلزم أن يكون أمر الإيقاف شاملاً العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية ، والا انتهت خدمة الموظف المحكوم عليه ، بقوة القانون • ومن ثم يعتبر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أكثر يسراً بالنسبة للعاملين ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، في هذا الخصوص •

#### ١٤٥ — الفصل جوازى للوزير ، اذا قضى الحكم الجنائى بوقف

تنفيذ العقوبة : وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة ٧٧/٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام موظفى الدولة • وبالتالي يكون ابقاء العامل أو ابعاده من الخدمة ، متروكا لسلطة الوزير التقديرية ،

---

(١) ق . رقم ١٣٣٦ في ٢٠/٣/١٩٦٥ ملف ٢٤/١/٧ .

وذلك وفقا للاعتبارات التي دعت الناقض الجنائي الى ايقاف تنفيذ العقوبة ، وفي ضوء ما يستظهره الوزير من مجموع الأوراق ، ومن ملف خدمة العامل • فقد يرى الوزير من ظروف ارتكاب الجريمة ، أو حالة المدعى ونقاء صفحته الوظيفية ، ما يدعو الى عدم فصله • وقد يتضح للوزير عكس ذلك ، نظرا لنوعية الجريمة ، وظروف اقترافها وملابساتها ، ومساسها من الناحية الوظيفية باعتبار مرتكبها ، فضلا عن سوء سيرته ، ومن ثم يقرر فصله من الخدمة •

والسلطة التقديرية للوزير ، في هذا الشأن ، لا يحددها الا عيب التلعيب في استعمال السلطة أو الانحراف بها •

والملاحظ من جهة أخرى أن المشرع لم يحدد مدة معينة يمارس الوزير خلالها سلطته التقديرية في فصل العامل اذا رأى ذلك • وهو أمر يجعل العامل مهددا في مستقبله ، وغير مستقر النفس ، فقد يحتاج في أى وقت بقرار فصله استنادا الى الحكم الصادر ضده ولو أنه موقوف تنفيذه •

ولهذا كان يجدر بالمشرع أن يحدد أمدا معينا للوزير اذا شاء استعمال هذه السلطة لفصل العامل المحكوم عليه ، بحيث لا يمكنه — بعد هذا الأمد — أن يفصل العامل •

واذا ما رأى الوزير عدم فصل العامل ، وابقاءه في وظيفته — في حالة الحكم بايقاف التنفيذ — فان استمرار بقاءه في الخدمة يظن مطلقا على شرط قانونى هام ، هو ألا تلغى المحكمة ايقاف التنفيذ • لأن هذا الالغاء يستوجب — كما أسلفنا — تنفيذ العقوبة وما يترتب عليه من آثار كفصل العامل من الخدمة •

١٤٦ — جواز فصل العامل — في حالة الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه —  
مقصود على الجهة الادارية ، دون الجهة القضائية :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه في حالة الحكم الجنائي بعقوبة مقيدة  
للحرية ، في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مع وقف التنفيذ ، فإن  
إذا الحكم لا يترتب عليه انتهاء الخدمة بقوة القانون ، وإنما يجوز  
للوزير أن يفصل العامل المحكوم عليه . وهذه السلطة مخولة للوزير ،  
ولا يملك القضاء الاداري أو التأديبي استعمالها (١) .

١٤٧ — إذا كان الأمر بإيقاف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية والآثار  
الجنائية فلا يجوز للوزير أن ينهى خدمة العامل كآثر الحكم الجنائي  
الموقوف تنفيذه :

ذلك أن الوزير لا يملك فصل العامل المحكوم عليه — طبقا للمادة  
٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر — الا اذا كان  
إيقاف التنفيذ مقصورا على العقوبة الأصلية . أما اذا كان الإيقاف  
شاملا للعقوبات التبعية ، أو الآثار الجنائية ، فإن هذا الإيقاف يشمل  
الفصل من الخدمة ، بوصفه داخلا في هذه العقوبات التبعية . ومن ثم  
فلا يجوز للوزير أن يفصل العامل — في هذه الحالة — والا كان في ذلك  
إهدار لحجية الحكم الجنائي الذي أمر بوقف العقوبات التبعية والآثار  
الجنائية . والمسلم أن هذه العقوبات والآثار ليست مقصورة على  
ما ورد منها في قانون العقوبات ، وإنما تشمل أيضا ما نص عليه في  
تشريعات أخرى ، كالنص على إنهاء الخدمة الوارد في نظام العاملين .  
وبالتالي تتقيد السلطة الادارية ، في هذا الخصوص ، بما قضى به  
الحكم الجنائي .

ومع ذلك ، فإنه يجوز للوزير ، أو الجهة الادارية اتخاذ اجراءات  
تأديب هذا العامل ، كما تجوز إحالته الى المحكمة التأديبية لتتولى  
تأديبه في حدود العقوبات التأديبية المنصوص عليها .

---

(١) ١١ نع ١١ لسنة ١٠ في ١١/٥/١٩٦٦ .



#### المبحث الرابع

**أثر الحكم الجنائي ، الموقوف التنفيذ ، في إنهاء خدمة  
العامل ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام  
العاملين المدنيين بالدولة**

**١٤٨ — النص :** لقد نصت المادة ٧/٧٠ من هذا القانون ،  
على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى  
الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم  
منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في  
جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — ويكون الفصل جوازيا للوزير  
المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

وظاهر من هذا النص ، أن المشرع قد ردد حرفيا ما سبق أن أورده  
المشرع في نص المادة ٧/٧٧ من القانون ٤٦/١٩٦٤ ، فيما يتعلق  
بأثر وقف تنفيذ العقوبة حيث قال : «ويكون الفصل جوازيا للوزير  
المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

وقد سبق أن فصلنا القول في شرح هذا النص لدى حديثنا عن  
نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فنحيل الى  
ما فصلناه في هذا الشأن ، درءا للتكرار .

#### المبحث الخامس

**أثر الحكم الجنائي ، الموقوف تنفيذه ، في إنهاء الخدمة ،  
وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي  
للعاملين المدنيين بالدولة**

**١٤٩ — النص :** لقد نصت المادة ٧/٩٤ من النظام الحالي  
للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على  
أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم  
الم ٢٠ — عقوبات تأديبية ]

المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم موقوف التنفيذ .

١٥٠ — ما استحدثه هذا النص ، لمصلحة العامل ، على عكس التشريعات السابقة :

لقد رأينا فيما تقدم ، أن نص المادة ٧/٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ومن قبلها نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — كانت تقضى بأن : يكون الفصل جوازيًا للموزير المختص ، إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة « وطبقا لذلك ، فقد كان الوزير المختص يترخص في تقدير فصل العامل أو الإبقاء عليه ، إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

أما النص الحالي — أي نص المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — فلم يجعل للوزير أية سلطة تقديرية في فصل العامل كأثر للحكم الجنائي ، إذا كان هذا الحكم مع وقف التنفيذ . وبالتالي فلا يملك الوزير ، فصل العامل نتيجة للحكم المذكور . بل يظل العامل في وظيفته » .

١٥١ — يكفي أن يكون الحكم ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كي لا تنتهي الخدمة بقوة القانون ، كأثر لهذا الحكم (١) :

وذلك لأن المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليها قد نصت على انتهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بعقوبة جنسية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة « ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » . ويتضح من هذه المادة أنها أوردت عبارة « وقف التنفيذ » عامة مطلقة ، فلم تصف « وقف التنفيذ »

(١) وهذا يتسبب وما سبق أن أوضحناه ، لدى شرح وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك في ظل القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

يوصف معين ، أو تقصره على حالة معينة ، ولم تشترط فيه أن يكون شاملا العقوبات أو الآثار الجنائية الأخرى . والمقرر أن النص العام المطلق ، يحمل على عمومه ، ويجرى على أطلاته ، مادام لا يوجد نص خاص يقيده أو يخصصه .

ومن ثم فإنه يكفي أن يكون الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ العقوبة الأصلية ، كي لا تنتهي بقوة القانون رابطة التوظيف كأثر لهذا الحكم . ولا يلزم أن ينص الحكم على جعل وقف التنفيذ شاملا العقوبات التبعية والآثار الجنائية .

وهذا هو الرأي الذي انتهينا إليه ، أيضا في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة وقد أفتى بذلك ، مجلس الدولة في ظل ذلك القانون (١) .

#### ١٥٣ — أثر فوات مدة إيقاف التنفيذ ، دون الغائه :

لقد سبق أن رأينا نص المادة ٥٩ عقوبات ، الذي يقضى بأنه : « إذا انقضت مدة الإيقاف ، ولم يكن صدر في خلالها حكم بالغائه ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المصنوم بها ، ويعتبر الحكم بهما كأن لم يكن » .

وما دام الحكم قد اعتبر — في هذه الحالة — كأنه لم يكن ، فإن العقوبة تعتبر كذلك ، وبالتالي فلا يمكن تنفيذها وفقا لصريح نص القانون ، لأنها تعتبر عدما .

ويستوى في هذا ، العقوبة الأصلية ، والعقوبة التبعية ، والآثار الجنائية ... سواء كانت هذه العقوبة التبعية والآثار الجنائية ، منصوصا عليها في قانون العقوبات أو في غيره من التشريعات . وذلك

لأن سقوط الأصل — أى العقوبة الأصلية — يستتبع بحكم اللزوم ، سقوط الفرع أى العقوبة التبعية والآثار الجنائية الأخرى • فالتابع يدور مع المتبوع وجودا وعدما •

ويعتبر هذا بمثابة رد اعتبار قانونى ، يتم بقوة القانون ، دون ما حاجة الى استصدار حكم قضائى • ومن جهة أخرى ، لا يعتبر هذا الحكم ، سابقة فى العود •

### ١٥٢ — ما يترتب على الفاء ايقاف التنفيذ :

لقد رأينا انه يجوز للقاضى الجنائى ، ان يلقى ايقاف تنفيذ الحكم ، متى تحققت احدى احوالين المنصوص عليهما فى المادة ٥٦/٢ من قانون العقوبات •

وأوضحنا فيما تقدم ان الفاء ايقاف التنفيذ لا يكون الا بحكم : فمجرد وجود أحد السببين اللازمين لجواز هذا الالغاء ، لا يترتب عليه الالغاء بقوة القانون ، بل لابد من أن يعرض الأمر على القاضى . وأن يصدر حكمه بالالغاء<sup>(١)</sup> • ومن ثم فلا يجوز اطلاقا تنفيذ الحكم الموقوف وما يترتب من آثار كانهاء خدمة العامل ، قبل أن يصدر حكم القاضى بالغاء وقف تنفيذ هذا الحكم ، ولو وجد السبب الذى يجيز الالغاء •

أما اذا قضى فعلا بالغاء وقف التنفيذ ، فتتخذ العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية ، التى كانت موقوفة وذلك طبقا للمادة ٥٨ عقوبات • ويستوى فى هذا أن تكون هذه العقوبات والآثار منصوصا عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من التشريعات كالنظم الخاصة بالعاملين • فقد سبق أن وضحنا أن الحكم — فى هذه الحالة — يعود الى النفاذ ، ويرتب كافة آثاره ، وكأنه

---

(١) د. المسعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٩ •



لم يقترب قط بوقف التنفيذ • فإذا كان يرتب في الأصل — لو لم يوقف  
تنفيذه — انتهاء خدمة العامل ، فإن هذه الخدمة تنتهي بمجرد الغاء  
موقف التنفيذ •

١٥٤. — عدم فصل العامل — المحكوم عليه جنائيا — لا يحول دون إمكان  
مساءلته تأديبيا :

ذلك أن المسلم ، أن الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة — ولو كان  
شاملا — لا يكف يد الجهة الادارية عن اتخاذ اجراءات تأديب العامل  
المحكوم عليه ، اذا كانت الأفعال التي ارتكبها تشكل جريمة تأديبية ،  
حتى لو كانت هذه الأفعال هي ذات الأفعال التي كانت موضوعا  
للمحاكمة الجنائية • وأساس ذلك أن الحكم الجنائي له حججه —  
في المجال الاداري ، والتأديبي — فيما نفاه أو أثبتته من الوقائع متى  
كان فصله في هذه الوقائع ضروريا للحكم في الدعوى • وما دام  
الحكم الجنائي قد قضى بثبوت الأفعال في حق العامل المحكوم عليه ،  
فإن هذا بذاته يجعل الجهة الادارية تنظر في تكييف هذه الأفعال  
لتستبين ما اذا كانت تشكل — من الناحية الادارية — مخالفات  
تأديبية أم لا • فإن رأت أنها تنطوي على مخالفة من هذه المخالفات ،  
فيكون من حقها أن تتخذ سبيل تأديبه متى رأت موجبا لذلك • وبهذا  
قضت المحكمة الادارية العليا (١) • وأفتى أيضا مجلس الدولة بأن  
موقف تنفيذ العقوبة ، وعدم انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائيا ،  
لا يخل بحق الجهة الادارية في مساءلته تأديبيا متى رأت مقتضى  
لذلك (٢) •

كما أفتى أيضا بأنه ولئن كان هذا الحكم قد صدر ضد  
السيد •••• وقد أمرت المحكمة بوقف آثاره الجنائية ومنها الفصل  
من الوظيفة • وبالتالي لا يعتبر العامل المذكور مفصولا كأثر لهذا

(١) ا.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ و ٦٣٥ لسنة ٩ في ٢٧/٣/١٩٦٥ •

(٢) لث — ادارة الفتوى لشئون العاملين ملف ٤٤٩/١/٧ •

الحكم ، إلا أن هذا لا يكف يد الوزارة عن مجازاته اداريا باعتبار أن سلوكه خارج الوظيفة **ينعكس يظله في مرآة الوظيفة وسلوكه الوظيفي** وذلك على الوجه الذى تقدره الوزارة مسئلة في ذلك ما يستبين لها من أوراق الموضوع وتدخله في اعتبارها من الأسباب والدواعي التى عطفت بالمحكمة ومالت بها الى حد القضاء بوقف تنفيذ العقوبة وكأنه الآثار الجنائية (١) .

### المبحث السادس

**اثر الحكم الجنائي - الموقوف الاثر - في انتهاء الخدمة ،**

**بالنسبة للعاملين في القطاع العام**

**١٥٥ - النصوص ، ومفادها :**

أولا : لقد كانت المادة ٦/٧٥ من النظام الأسبق للعاملين في القطاع العام ، الصادر بقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، تنص على أن تنتهي خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة لحرية في جريمة دخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازا لرئيس مجلس الإدارة ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

ثم نقل المشرع هذا النص ذاته ، بعد ذلك ، الى المادة ٦/٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

وهذا النص - سواء ما ورد في نظامهم السابق أو نظامهم الأسبق - يماثل نص المادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والذي سبق شرحه تفصيلا في موضعه من هذا الكتاب . ولذلك فاننا نحيل الى ما أسلفناه ، في هذا الخصوص ، تفاديا للتكرار .

---

(١) فتوى رقم ٣٦٠١ في ٢٣/٦/١٩٦٥ - ملف ١/٧/٢٧٧ ،

— فتوى رقم ٤٤٨١ في ٢١/٧/١٩٦٥ - ملف ١/٧/٢٦٣ .

**ثانيا :** نصت المادة ٩٦ من انظم احلى للعادلين في القطاع العام . اصدار بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠٠ ( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في انقوانين خاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن انحكم مع وقف التنفيذ » .

واوضح أن هذا النص ، يماثل تماما - من حيث الحكم والصيغة ، بل والعبارة - نص المادة ٧/٩٤ من النظم الجالى للعمالين المدنيين بالدولة الصادر برقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . من أجل ذلك فابنا نحيل الى ما قدمناه من تفصيل في شرح المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

### المبحث السابع

**مقابلة بين آثار وقف التنفيذ ، في ظل التشريعات المتعاقبة**

**المتعلقة بنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام**

**اولا :** لقد رأينا فيما تقدم أنه اذا كان الوقف شاملا للعقوبة الجنائية الأصلية ، وللعقوبات التبعية ، فلا تنتهى خدمة العامل بقوة القانون . يستوى في هذا أن يكون الحكم صادرا في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، أو في ظل التشريعات التساوية له .

أما اذا كان وقف التنفيذ منصرفا الى العقوبة الأصلية فحسب ، فان الأمر يختلف في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، عنه في ظل التشريعات اللاحقة عليه : ففي ظل القانون الأول ، أى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ما دام وقف التنفيذ غير شامل ، أى لا ينصرف الى العقوبات التبعية ، فان خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون ومن تاريخ الحكم الجنائى النهائى . وذلك على

عكس الحال ، في ظل التشريعات اللاحقة لهذا القانون ، على النحو السالف بيانه والذي سنوجزه في البنود التالية .

**ثانيا :** في ظل التشريعات التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ( أى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ ثم من بعده نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ) — وكذلك في ظل النظام الأسبق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

لقد أوضحنا أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية وحدها ، يترتب عليه أن لا تنتهى — بقوة القانون — خدمة العامل المحكوم عليه بهذه العقوبة . وإنما يكون فصله من الخدمة ، جوازا للوزير بالنسبة للعاملين في وزارته ، كما يكون جوازا لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة للعاملين في الشركة التى يرأسها .

**والذا رأى الوزير — أو رئيس مجلس الإدارة — عدم فصل هذا العامل ، فإن ذلك لا يحول دون اتخاذ الاجراءات التأديبية ضد العامل المذكور .**

**ثالثا :** في ظل النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام الحالى للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

لا يترتب على الحكم مع وقف التنفيذ — ولو كان الوقف منصرفا الى العقوبة الأصلية وحدها — انتهاء خدمة العامل ، لا بقوة القانون ، ولا جوازا للوزير ، لأن المشرع لم يخول الوزير أو الجهة الادارية بصفة عامة مثل هذه السلطة في تلك الحالة . وذلك على عكس ما كانت عليه النظم السابقة لهؤلاء العاملين ، حيث كانت تجيز للوزير أو من له سلطاته انتهاء الخدمة في مثل هذه الحالة . ولكن هذا ، لا يمنع الجهة الادارية ، من اتخاذ الاجراءات التأديبية ، اذا رأت مسوغا لذلك .



## الفصل السادس

### اثر الحكم الجنائي ، الصادر لأول مرة على العامل ، بالنسبة للعلاقة الوظيفية

**المادة ٩٤ - النص :** سبق أن أوردنا نص المادة ٩٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . وهذا النص يقضى ، كما رأينا ، بأن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية .... »

( ٧ ) الحكم عليه بعقوبة جنائية ، فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك ، فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

وهذا النص يقابله ، ويمثله من حيث المبادئ والمصاغة ، نص البند ( ٧ ) من المادة ٩٦ من النظام الحالي للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ . ولهذا ، فان حديثنا ينصرف الى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

وقد سبق أن شرحنا تفصيلا الفقرة الأولى من هذين النصين ، فى المباحث الخاصة بأحوال انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى ، وكذلك

لدى الحديث عن أثر الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه على العلاقة الوظيفية للعامل .

أما الفقرة الثانية ، منها ، فهي موضوع بحثنا الآن . وهو ما سنتناوله على الوجه التالي : —

#### ١٥٧ — ضوابط الفقرة الثانية ، من النصين سالفى الذكر :

ان هذه الفقرة لم يرد لها مثيل في النظام السابق أو النظم السابقة ، لهؤلاء العاملين . وانما استحدثها المشرع في النظام الحالي ، وتتضمن حماية جديدة للعامل .

وهي تتعلق بالسابقة الأولى للعامل ، وعدم جواز انتهاء خدمته بسببها الا بضوابط معينة حددها المشرع .

فقد نصت الفقرة المذكورة على أنه إذا كان الحكم الجنائي قد صدر ضد العامل لأول مرة — أى لم يصدر ضده حكم جنائي ، قبل ذلك — فلا يترتب عليه كآثر حتمي ، إنهاء خدمة العامل .

وقد حرص المشرع على أن ينص على نظام السابقة الأولى ، في هذا القانون ، لتكون — من حيث التدرج التشريعي — في ذات المرتبة القانونية مع القوانين التي رتب آثار الحكم الجنائي على العلاقة الوظيفية للعامل المحكوم عليه . وليتفادى المشرع ، ما وجه الى قرار وزير العدل الصادر في ١٩٥٥/٥/٥ بخصوص عدم اثبات السابقة الأولى في صحيفة السوابق . فقد عيب على هذا القرار أن من شأنه ، التعديل في أحكام القوانين مع أنه أدنى مرتبة منها . ولهذا ، فقد قضى بأن القرار المذكور لا يملك أن يمنع الآثار التي رتبها القوانين على الأحكام الجنائية في المجال الاداري أو الوظيفي ،

سواء ما تعلق منها بموانع التعيين (١) أو انتهاء الخدمة (٢) بانفسية لمن صدرت ضدهم الأحكام التي رتبّت هذه الآثار وغيرها .

ويتضح من الفقرة سالفه الذكر من انقائونين المشار اليهما ، أن الحكم الجنائي اذا كان هو السابقة الأولى للعامل ، فلا يفصل العامل تلقائيا وبقوة القانون نتيجة لهذا الحكم (٣) .

وانما يعرض الحكم المشار اليه ، على لجنة شئون العاملين المختصة بالجهة التي يتبعها العامل المحكوم عليه ، لتتخذ في أمره . ولا يفصل العامل المذكور ، كأثر لهذا الحكم ، إلا اذا ارتأت ذلك .

(١) وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه : « وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تعد قرينة على عدم الحكم على المرشح للوظيفة في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف ، إلا أن هذه القرينة ليست قاطعة بل يمكن اثبات عكسها ، واذا ما ثبت لجهة الادارة بأي طريق آخر صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالي تخلف ذلك الشرط في المرشح للوظيفة ، فإنه يتعين عليها الامتناع عن تعيين المرشح ، أو تصحيح الوضع ان كانت قد أصدرت قرار التعيين ، انزالا لأحكام القانون ، وغنى عن البيان أن قرار وزير العدل المشار اليه وهو في مرتبة أدنى من القانون لا يملك أن يعدل في الأحكام التي تضمنها قانون نظام موظفي الدولة في شأن الشروط اللازمة لشغل الوظائف العامة »

(٢) « ع ١٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ » .  
(٣) وبهذا أفق مجلس الدولة حيث قال أن « قرار وزير العدل الصادر بتاريخ ١٩٥٥/٥/٥ بتعديل بعض أحكام القرارات الخاصة بقلم السوابق الذي قضى في المادة ١٤ منه بالإلزام في الشهادات التي يطلبها محكوم عليه من قلم السوابق الحكم الصادر في أية جريمة بالغرامة أو بالسجن مدة لا تزيد على ستة أشهر ، بشرط أن تكون العقوبة قد نفذت ، يقتصر أثره على صحيفة سوابق المحكوم عليه ، فلا يظهر هذا الحكم بها متى استوفيت الشروط المقررة لذلك . أما سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، ومنها الأثر المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بإنهاء خدمة المستخدم خارج الهيئة متى صدر الحكم في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف فإنها تنفذ » - فت . رقم ٧٨٥ في أول سبتمبر ١٩٥٦ ، س ٩ ص ٣٥٦ ب ٢٤٩ .

(٣) والمفروض أيضا أن الحكم المذكور غير موقوف التنفيذ ، لأنه لو كان كذلك ، فإن العامل المحكوم عليه لا يفصل في هذه الحالة ومقتضى لفقرة الأولى من البند ( ٧ ) من المادة المذكورة من النظام الحالي لهؤلاء العاملين ، وذلك طبقا لما سلف بيانه في الفرع الخاص بإثر الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ على العلاقة الوظيفية للعامل .

اللجنة المشار إليها • ويجب أن يكون قرار هذه اللجنة ، في هذا الخصوص مسببا تسببيا مستمدا من أسباب الحكم المذكور ، وظروف وملابسات الواقعة أو الوقائع التي ارتكبها العامل وماهيتها ونوعيتها ومدى جسامتها ، وأن يتضح أن بقاء العامل — بعد هذا الحكم — يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وواجباتها وكرامتها وطبيعة العمل فيها •

وقد عني المشرع بوضع الضوابط والضمانات سالفه البيان ، لمصلحة العامل ومصلحة العمل • فلا يفصل العامل — في هذه الحالة — إلا بعد استيفاء تلك الاجراءات والضمانات •

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة للجهة الادارية لتصدر في خلالها قرارها اذا رأت فصل العامل كأثر للحكم الجنائي الصادر ضده • وكان يجدر أن تحدد مثل هذه المدة ، حتى لا يظل العامل قلق النفس ، مهددا بإمكان صدور مثل هذا القرار الذي يهدم حياته الوظيفية •

ومن ناحية أخرى ، نشير أيضا ، الى أن الجهة الادارية اذا رأت عدم فصل العامل كأثر للحكم المذكور ، فإن هذا لا يكفي يدها عن اتخاذ اجراءات تأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ، كما يجوز لها أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتتولى تأديبه بمعرفتها •

**١٥٨ — صفة القول :** ان خدمة العامل لا تنتهي ، كأثر لحكم جنائي — في ظل النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة وفي القطاع العام — الا بالضوابط الآتية :

١ — أن يحكم عليه بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •



٢ — أن لا يكون الحكم موقوف التنفيذ : فان كان موقوفاً  
للتنفيذ ، فلا يفصل العامل بقوة القانون (١) •

٣ — أن لا يكون الحكم ، هو السابقة الأولى للعامل ، بمعنى ،  
أن لا يكون قد صدر عليه لأول مرة :

أما ان كان كذلك ، أى كان السابقة الأولى له ، فلا يفصل الا اذا  
رأت ذلك ، لجنة شئون العاملين بقرار مسيب منها •

---

(١) وان كان يمكن اضافة اجراءات تأديبيه ، كما سلفت للبيان •

## الفصل السابع

الاجراءات اللازمة في حالة انتهاء الخدمة ،

كأثر لحكم جنائي

١٥٩ - بيان ذلك :

لقد تفرقت وجوه الرأي في هذا الشأن : فذهب رأى الى القول بأن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، ودون ما حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك .

ويذهب رأى آخر الى أنه يلزم - في هذه الحالة - أن يصدر قرار ادارى بالمعنى الصحيح لينشئ هذا المركز القانونى الجديد ، بانتهاء الخدمة .

ونورد فيما يلى ، كلا الرأيين ، وأسانيد كل منهما .

١٦٠ - رأى الاول : العزل ، او انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائي ، يتم بقوة القانون ، ومن تاريخ هذا الحكم :

ويقول هذا رأى بأن انتهاء الخدمة ، في هذه الحالة ، ليس عقوبة تأديبية ، ولا اجراء تأديبيا . ولهذا فلا يلزم أن تتدخل لانشائه أو اجرائه السلطة التأديبية .

كما أن انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، يتم فوراً وبإشاعة كأثر لصدور الحكم الجنائي النهائي ، دون حاجة الى قرار من الجهة الادارية لانشاء هذا المركز القانونى الذى نشأ فعلاً بقوة القانون .

واذا أصدرت الجهة الادارية قراراً ، فهو اجراء تنفيذى لمقتضى الحكم ، ولا يعتبر قراراً ادارياً بالمعنى الفنى الصحيح .

وبهذا أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة • وقضت به محكمة انقضاء الادارى والمخدمة الاداريه العليا • ونورد فيما يلى ، طرفا من الفتاوى والأحكام ، فى هذا الخصوص :

١ — ان الحكم على العامل ، بعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمة مخلة بالشرف ، تنتهى به الخدمة بقوة انقائون من تاريخ هذا الحكم (١) •

٢ — ان انتهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائى ، يقع فورا ومباشرة بقوة القانون ، كنتيجة حتمية لهذا الحكم الجنائى ، ويستفد غرضه بقطع الرابطة الوظيفية بمجرد صدوره (٢) •

٣ — ان خدمة العامل تنتهى للحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة • ويتم ذلك من تاريخ هذا الحكم • ويعتبر القرار الصادر من الادارة ، بفصل العامل ، مجرد اجراء لمقتضى الحكم المذكور (٣) •

٤ — ان الفصل كأثر لحكم جنائى ، يقع بقوة القانون • والقرار الذى يصدر بذلك ، لا يعدو أن يكون مجرد اجراء تنفيذى (٤) •

٥ — ان خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، بقوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالفصل •

---

(١) ج. فى ١٩٧٢/٢/٩ ، س ٢٦ ص ١٦٤ ب ٥٢ •  
ج. فى ١٩٦٦/١١/٢ ، س ٢١ ص ٤٦ ب ٢٤ •  
ج. فى ١٩٦٦/١/٢ ، ملف ١٢٣/٢/٨٦ •  
(٢) ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، ملف ١٠٩/٢/٨٦ •  
(٣) ف. ٨١٦٤ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٤/١/٨ سجل ٦٣٧ لسنة ١٩٦٦ •  
(٤) أ. ع ٦١٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/٣/٢٤ ، س ٧ ص ٤٧١ ب ٥٠ •

وان صدوره قراره بالفصل يعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (١) .

وبذات المبدأ — بلا والعيارة — قضت المحكمة الادارية العليا (٢) .

٦ — ان قراره فصل العمدة أو الشيخ ، لصدوره حكم قضائي عليه ، ماس بالنزاهة أو الشرف ، هو في حقيقته اجراء منفذ لمقتضى هذا الحكم القضائي الذي يرتب عليه القانون حتما انتهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من ائزال هذا الأثر القانوني ، دون أن يكون لجهة الادارة المختصة أى سلطة في الترخيص في هذا الشأن (٣) .

٧ — ان العزل — أو انتهاء الخدمة — المترتب على حكم جنائي ، لا محل لعرضه على السلطة التأديبية أو استصداره منها . وذلك لأن العزل في هذه الصورة ، لا ينطوي على عقوبة تأديبية يختص بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى . وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائيا (٤) .

٨ — ان انتهاء خدمة العامل — كأثر لحكم جنائي — يتم حتما بقوة القانون ، دون ما حاجة الى استصدار قرار بالفصل . ولا يعتبر

---

(١) ق.١٠ ٣٩٥ لسنة ٧ في ٢١/٢/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٥٠ ب ٢٦٩٦ .

— ق.١٠ ١٩٥٨ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٥٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨٢ .

(٣) أ.ع ٢٦ لسنة ٥ في ٢٧/٦/١٩٥٩ ( ١٠ سنوات ) ص ١٦٤٢ ب ٣٥ .

(٤) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨٢ .

— أ.ع ١١ لسنة ١٠ في ٥/١١/١٩٦٦ ، ص ١٢ ب ٥٥ .  
— ق.١٠ ٣٩٥٨ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٥٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .



مثل هذا القرار من القرارات الادارية ، سواء تلك التي تصدر عن ارادة مقيدة أو تكون من اطلاقات جهة الادارة ، بل ما هو الا من قبيل الاجراءات التنفيذية التي تتخذها الادارة لتنفيذ أحكام القانون ، دون أن يكون لها في مثل هذا الشأن أية سلطة . بل ربما كان الامتناع عن اتخاذ تلك الاجراءات التنفيذية مما يؤاخذ عليه المتسبب في عدم اتخاذها (٢) .

١٦١ — الراى الثانى : ويذهب الى ان انتهاء خدمة العامل — كائر لحكم نهائى — لا يتم بقوة القانون بمجرد صدور هذا الحكم . ولا ينشأ ذلك ، الا بصور قرار ادارى بمعناه الصحيح :

فالحكم الجنائى ، لا يعدو أن يكون سببا لعزل العامل أى لانتهاء خدمته . ولكن لا تنتهى الخدمة تلقائيا بمجرد صدور الحكم المذكور . بهذا النظر ، أخذت محكمة القضاء الادارى ، والمحكمة الادارية العليا ، فى بعض أحكامها .

فقد قضت محكمة القضاء الادارى بأنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الادارية أن تترخص فى تقدير ما اذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعا لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف العام ، وكان القرار الذى يصدر بانتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف هو قرار ادارى له مقومات وأركان القرار الادارى ، وتستقل جهة الادارة بتقدير ملاءمة اصداره بحسب ما يقوم لديها من ملابسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التى يجعل من الجريمة فى رأيها مخلة بشرف الموظف . فمن ثم فليس بصحيح ما ذهبت اليه الوزارة من أن قرار انتهاء خدمة المدعى قد وقع نتيجة لازمة للحكم أى بقوة القانون ، لأن للجهة الادارية أن تترخص

---

(٣) ق. ١٠٥٨ لسنة ٩ فى ٨/٥/١٩٥٧ ( ١٥ سنة ) ص ٢٩٤٩ .  
ب. ٢٦٩٤ .  
(م ٢١ — عقوبات )

في اصدار القرار المنهى لخدمة الموظف ، اذا ما كان الحكم صادرا في جنحة فقط ، وارتأت أنها جريمة تخل بشرف الموظف ، وليس الحكم عليه الا سببا لاصدار هذا القرار<sup>(١)</sup> .

وقضت المحكمة الادارية العليا ، بأن المركز القانوني الخاص بانتهاء رابطة التوظيف — كأثر لحكم جنائي نهائي — لا ينشأ الا بقرار الفصل ، وهذا القرار ، يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم الجنائي كسبب لاصداؤه ، شأنه في ذلك شأن أى قرار اداري يقوم على سببه . واذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة<sup>(٢)</sup> ، قد أوردت في هذا الشأن حكما تنظيميا عاما ، فان المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور الحكم الجنائي على الموظف ، وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى قدرت شروط انطباقه في حقه . وهي بسبيل ذلك ، انما تتدخل بسلطانها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضى بها<sup>(٣)</sup> . وقضت أيضا بذات المبدأ ، بأنه ولئن كان البادي من استظهار نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة السابق الاشارة اليه أنه قد أورد في مجال اعماله حكما تنظيميا عاما مقاده انتهاء رابطة التوظيف بسبب الحكم على الموظف في جناية أو جريمة مخلة بالشرف ، الا أن المركز القانوني لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل ، وانما تتدخل الادارة — بحسب تقديرها لقيام الاخلال بالشرف — بعمل ايجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى قدرت توفر شروط انطباقه في حقه . وهي

(١) ق. ١١٦٣ لسنة ١٣ في ٢٣/٣/١٩٦٠ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٥٣ . ٢٧٠١ .

(٢) الفقرة المذكورة ، تقابل البند رقم ( ٧ ) من المادة ٩٤ من النظام الحالي للمسلمين الذين بالدولة ، والبند رقم ( ٧ ) من المادة ٩٦ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام .

(٣) ج. ١ ١٧٨ لسنة ٨ في ١٠/١/١٩٦٥ ، س ٢٠ ص ٣٩٢ ب ٢٣ .

في سبيل ذلك ، بما تتدخل بسلطتها التقديرية في تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحتم ومدى العقوبة المقضى بها وأنهما<sup>(١)</sup> .

وقالت أيضا في ذات الحكم المشار اليه بأن المركز القانوني انقائم على انتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في جرائم اصدار شيكات بدون رصيد — اذا ما اعتبرت جرائم مخرقة بالشرف — يلزم لنشوئه ، صدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانوني المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، أي يلزم صدور قرار اداري بمعناه الصحيح المتعارف عليه<sup>(٢)</sup> .

وقد رددت محكمة القضاء الاداري — الدائرة الاستئنافية — هذا المبدأ ، وبذات الصياغة ، في بعض أحكامها<sup>(٣)</sup> .

ويرى أصحاب هذا الرأي ، أيضا ، ان الجهة الادارية بالخيار في هذا الشأن : فلها أن تصدر قرارا بانتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، متى قام الموجب لذلك ، أو أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتتقضى بهذا .

وقد أخذت المحكمة الادارية العليا ، في بعض أحكامها بهذا النظر ، حيث قضت بأنه ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة المشار اليه أن المشرع قد خول الجهة الادارية الحق في عزل الموظف اداليا متى قام موجبة دون احواله الى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك أن هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احوالة الموظف الى المحاكمة التأديبية ، اذا ما رأت وجها لذلك ، وفي هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك في أن محاكمة الموظف تأديبيا ضمان أوفى له من مجرد

---

(١) أ.ع ٨١١ لسنة ١٢ في ٣١/٥/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ .

(٢) الحكم المشار اليه في الهامش السابق .

(٣) ق ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ١٢ في ١٩/١/١٩٧٢ ، مجموعة

السنة الثالثة للدوائر الاستئنافية ، ص ٢٧٢ ب ٣٤ .

عزله بقرار ادارى • ومن ثم فان تمسك الطاعنة بوجوب صدور قرار بانتهاء خدمتها من الجهة الادارية دون المحكمة التأديبية يكون قائما على حجة داحضة ويتعين اطراحه (١) •

#### ١٦٢ - رايها الخاص :

ان الحكم الجنائى النهائى ، الذى يترتب عليه عزل العامل ، أى فصله بانتهاء خدمته - هذا الحكم لا يعدو أن يكون سببا من أسباب انتهاء خدمة العامل • كما أن بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، هو أحد الأسباب الموجبة لانتهاء الخدمة ، بحيث يتعين انتهاء الخدمة متى بلغ هذه السن • وأيضا فان انقطاع العامل عن العمل ، بدون إذن أو عذر ، المدة المنصوص عليها فى القانون ، يعتبر سببا لانتهاء خدمته بوصفه مستقيلا •

وقد جرى القضاء على أن القرار الذى يصدر بانتهاء خدمة العامل بسبب بلوغه سن التقاعد ، هو قرار منشئ لهذا المركز القانونى للعامل ، وان كان سببه الموجب حتما لاصداره هو بلوغ العامل السن المذكورة • ولهذا يتعين لقبول دعوى الغائه ، أن ترفع خلال الميعاد المقرر لدعوى الالغاء •

وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن المركز القانونى الخاص بانتهاء رابطة التوظيف لبلوغ العامل سن التقاعد لا ينشأ الا بالقرار الذى يصدر بذلك • وهذا القرار يقوم على واقعة قانونية هى بلوغ السن القانونى ، كسبب لاصداره ، شأنه فى هذا شأن أى قرار ادارى يقوم على سببه • وكون سبب القرار واقعة قانونية متى تحققت لزم اصدار القرار بالاحالة الى المعاش ،

---

(١) ع ٨١١ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٥/٣١ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ • وقد أخذت بذلك أيضا محكمة القضاء الادارى ، الدائرة الاستثنائية ، فى حكمها رقم ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٢/١/١٩ ، المنشور فى مجموعتها للسنة الثالثة ص ٢٧٢ ب ٣٤ •



لا يخرج المنازعة عن مدلولها الطبيعي الى مدلول آخر \* ومن ثم فان طلب إلغاء هذا القرار ، هو من طلبات الالغاء وبهذه المثابة يتعين تقديمه في ميعاد الستين يوما المحدد لتقديم طلبات الالغاء<sup>(١)</sup> .

وبذات المبدأ ، قالت المحكمة المذكورة : « ان ما أبداه المدعى من أن قرار انتهاء خدمته على أساس بلوغه السن القانونية — وهو القرار المطعون فيه — ليس قرارا اداريا مما تقدره الادارة بسلطتها المطلقة بقصد انشاء مركز قانوني ، وأنه لا يعدو أن يكون قرارا تطبيقيا لا يتوفر فيه أركان القرار الاداري الذي لا يجوز احتلال من حكمه الا بدعوى الالغاء ... هذا التكييف الذي ينتهي به المدعى الى اعتبار الدعوى الحالية من قبيل منازعات التسوية ، مردود بما هو مقرر من أن القرار الاداري هو عمل قانوني من جانب واحد ، يصدر بالارادة الملزمة لاحدى الجهات الادارية في الدولة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين أو اللوائح ، في الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانوني معين ابتغاء مصلحة عامة . كما أن القرار التنظيمي العام يولد مراكز قانونية عامة أو مجردة ، بعكس القرار الفردي الذي ينشئ مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح أن القرار الفردي هو تطبيق لحكم القانون فانه لا بد من اعتباره أيضا منشئا لمركز فردي خاص متميز عن الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون ، ومن ثم فلا ينبغي أن ينفي عن العمل الاداري الذي يكون تطبيقا لنص عام مقيد صلاحيته لانشاء مركز قانوني أو تعديله ، لأن كل قرار اداري منشئ لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى . وعلى هذا الأساس فان احالة المدعى الى التقاعد لا يعدو أن يكون قرارا اداريا صادرا بانشاء مركز قانوني

---

(١) ع.١ ٧٤٢ لسنة ٤ في ٤/٤/١٩٥٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٦٣٦

ب. ٢٢٤ .

— ع.١ ١٢٤٥ لسنة ٨ في ١٧/٤/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٦٢٥ .

ب. ٧٧ .

بالنسبة اليه سواء انطوى قرار الاحالة على خطأ في تقدير السن أو لم يكن منطويا على ذلك . ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعقب القرار بالطعن عليه بدعوى الالغاء في ميعادها القانوني » .  
كما أن المقرر أيضا ان انتهاء خدمة العامل بسبب الانقطاع عن العمل ، دون اذن أو عذر مقبول ، لا يتم تلقائيا وبقوة القانون بمجرد تحقق هذا السبب . بل لابد من صدور قرار اداري بذلك ، ينشئ المركز القانوني الجديد باعتبار المدعى مستقيلا - للسبب المذكور - اعتبارا من تاريخ انقطاعه (٢) .

وبالمثل فان خدمة العامل وان كانت تنتهي بسبب الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، الا أن هذا الحكم متى صار نهائيا فانه لا يعدو أن يكون سببا يستوجب حتما انتهاء خدمة العامل - تماما كما يستوجب بلوغ العامل سن التقاعد ، انتهاء خدمته - ومن ثم يلزم صدور قرار بذلك ، في الحالين (٣) .

(١) ع. ١٠٨٠ لسنة ٧ في ٥/٤/١٩٦٤ ( ١٠ سنوات ) ص ١١٥٦

ب ٣ .

(٢) ج . في ٩/٦/١٩٦١ .

- ف . في ٢٧/٦/١٩٦٥ ملف ٤٩/٤/٩ .

- ف . في ٣/١٢/١٩٦٤ رقم ٢٠٤٥ ملف ٢٦٨/١/١٤ .

(٣) وهذا النظر يسرى على اطلاقه في حالة انتهاء الخدمة كمقوبة تبعية ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في نظم العاملين ، لأن هذه العقوبة تقع دون أن يلتزم القاضي بالنص عليها في حكمه . ولهذا يلزم صدور قرار اداري بانتهاء الخدمة ، باعتبار ذلك هو المقتضى الحتمي للحكم ، أي باعتبار ذلك عقوبة تبعية تلحق بالعقوبة الأصلية ولو لم يرد ذكرها في الحكم .

أما في حالة انتهاء خدمة العامل كمقوبة جنائية تكميلية ، وهي تكون لمدة محددة وتسمى العزل المؤقت ، هذه العقوبة يلزم لتوقيعها أن ينص عليها في الحكم ذاته . ومتى كان ذلك ، وكانت هذه العقوبة - في هذه الحالة - تتم بالنص عليها في الحكم الجنائي ، فان انتهاء الخدمة يتم كائر مباشر لصريح نص الحكم .

وقد أسلفنا ان انتهاء الخدمة - بسبب حكم جنائي - طبقا للنصوص الواردة في نظم العاملين هو دائما عقوبة تبعية . ولهذا يسرى عليها المبدأ المذكور في المتن ، بصفة مطلقة .

وهذا لا يمنع — بل يجب — أن يكون انتهاء الخدمة من تاريخ الحكم الجنائي النهائي وليس من تاريخ صدور القرار بذلك. وهذا هو الشأن في حالة انتهاء الخدمة — لبلوغ السن، أو للانقطاع عن العمل دون اذن أو عذر — اذ تعتبر الخدمة منتهية من تاريخ بلوغ السن أو تاريخ الانقطاع ، وليس من تاريخ القرار الصادر بهذا .

وبناء على ذلك ، فان الطعن بالالغاء في هذا القرار الصادر بانتهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائي الصادر ضد العامل ، يلزم لقبوله شكلا ، أن يقدم خلال الميعاد المقرر لدعاوى الالغاء وطبقا للإجراءات الخاصة بها .

## الفصل الثامن

### تاريخ انتهاء الخدمة كآثر لحكم جنائي

سبق أن أشرنا إلى أن الخدمة تنتهي من تاريخ صدور الحكم الجنائي النهائي<sup>(١)</sup> ، أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائيا ، بفوات ميعاد الطعن فيه ، ان كان أصلا غير نهائي<sup>(٢)</sup> . ويصدر قرار انتهاء الخدمة متضمنا ذلك اعتبارا من هذا التاريخ أو ذاك<sup>(٣)</sup> .

والمقرر أن قابلية الحكم للطعن بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يمنع تنفيذ الحكم<sup>(٤)</sup> وما ترتب عليه من آثار ومن بينها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه .

واذا كان الحكم صادرا من محكمة أمن الدولة ، فإنه لا يكون نهائيا الا بعد التصديق عليه من رئيس الجمهورية : وبالتالي فلا يعتبر العامل مفصولا ، للحكم عليه من محكمة أمن الدولة ، بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، الا من تاريخ التصديق على الحكم<sup>(٥)</sup> .

---

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٨ ب ١٠٨٥ .

(٢) أ.ع ٧٥٤ لسنة ١١ في ٢٥/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ، ص ٦٩١ ب ٧٣ .

(٣) أ.ع ٧٥٤ لسنة ١١ في ٢٥/٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ، ص ٦٩١ ب ٧٣ .

(٤) الا اذا كان الحكم بالاعدام ، لان قابلية الحكم الصادر بالاعدام للطعن فيه بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، من شأنها أن توقف تنفيذ عقوبة الاعدام . فقد رأينا أن تنفيذ هذه العقوبة يترتب عليه نتائج لا يمكن تداركها فيما لو قضى بعد ذلك بنقض الحكم : اذ يستحيل احياء الشخص بعد اعدامه . ولكن الطعن بالنقض ، لا يوقف تنفيذ العقوبة التبعية بانتهاء خدمة العامل المحكوم . وقد سبق بيان ذلك ، فنحيل اليه .

(٥) فآ . رقم ٨٥١٧ في ٢٨/١٢/١٩٦٧ ، ملف ٣٢٥/٤/٩ .



ولكن ما هو التاريخ الذى تنتهى فيه الخدمة كآثر لحكم جنائى ،  
ان كان العامل موقوفا عن العمل من قبل صدور هذا الحكم :

ان ثمة خلافا فى هذا : فقد ذهب رأى الى القول بأن النص  
الوارد فى نظام العاملين والذى يقضى بانه « اذا حكم على العامل  
بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت خدمته من تاريخ صدور  
الحكم ، مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ  
وقفه » (١) — هذا النص نص استثنائى على خلاف الأصل العام .  
والقاعدة أنه لا يجوز التوسع فى الاستثناء أو القياس عليه . ولذلك  
يقتصر تطبيقه على حالة العامل الذى يفصل تأديبيا . وطالما لم يرد  
نص مماثل بخصوص حالة العامل الذى يكون موقوفا ، ويصدر عليه  
حكم جنائى موجب لانتهاء خدمته فان خدمته تنتهى بحسب القاعدة  
العامّة اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه (٢) .

وذهب رأى آخر — تؤيده — الى أن سكوت القانون عن النص  
على حكم مماثل فى شأن الوقف اذى يعقبه حكم جنائى تنتهى به  
الخدمة ، لا يعنى أن المشرع قصد الى التفرقة بين الموظف الموقوف  
الذى يحكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة ،  
وبين الموظف الموقوف اذى يحكم عليه تأديبيا بالعزل أو الاحالة الى  
المعاش ، فى صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لأن هذه التفرقة تجافى  
منطق التشريع وطبيعة الأمور . ومن ثم فانه يتعين اجراء القياس ،  
وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف عن العمل (٣) .

---

(١) مثل هذا النص ورد بالمادة ١٠٠ من النظام الحالى للعاملين  
المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٠٢  
من النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨  
لسنة ١٩٧٨ .

(٢) ج . فى ١٩٧١/٦/٩ ، س ٢٥ ص ٣٩١ ب ١٣١ .

(٣) ج . رقم ٤٣٤ فى ١٩٥٦/٦/٢٠ ، س ١٠ ص ١٠٣ ب ٦٤ .

— ف رقم ٣٤٤٣ فى ١٩٦٦/٥/٢ ملف ٤٣٨/١/٧ .

— ف رقم ٢١٦ فى ١٩٦٩/١/٩ ملف ٤١٣/٤/٩ .

— ف رقم ٣١٨٢ فى ١٩٦٩/٤/١٦ ملف ١٨٣/٤/٩ .

— ف رقم ٧٦٥٢ فى ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ١٦٨/٤/٩ .

## الفصل التاسع

بعض الاصول العامة ، بخصوص العزل أو انتهاء الخدمة  
بسبب الادانة في حكم جنائي

١٦٣ - طبيعة العزل ، أو انتهاء الخدمة ، كآثر لحكم جنائي :  
ان العزل من الوظيفة - أو انتهاء الخدمة - كآثر لحكم جنائي بالادانة ،  
في الأحوال التي تستوجب ذلك ، ليس عقوبة تأديبية أو إجراء تأديبيا .

وانما هو في جميع الأحوال ، عقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ،  
حتى لو كانت العقوبة التبعية غير منصوص عليها في قانون العقوبات ،  
بل في قانون آخر كنظام العاملين . وهذا هو الرأي السائد فقها  
وقضاء (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه ولئن كان العزل وفقا للمادة ١٠٧/٨  
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة أوسع مدى  
مما نص عليه ثانون العقوبات الا أنه لا محل للفصل بين المجالين الجنائي  
والاداري مادام العزل - على أي حال - لا يخرج عن كونه أثرا  
لصدور حكم جنائي بالادانة ، وان تحقق هذا الأثر - وفقا لأحكام  
قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في بعض الأحوال التي لا يتحقق  
فيها وفقا لأحكام قانون العقوبات - ليس من شأنه أن يغير من  
طبيعته ..... ذلك أن العقوبات التي تطبق على المحكوم عليه  
جنائيا - وان كان الأصل أن يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات -

---

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ في ٢٤/٤/١٩٦٥ .  
- أ.ع ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ في ٢٢/١/١٩٧٢ .  
- أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ في ١٧/١/١٩٧٠ .  
- ج ، س ٢٥ ص ٣٨٧ ب ١٣١ .  
- أ.ع ٨١١ لسنة ١٢ في ٣١/٥/١٩٦٩ .  
- ق.أ ٣٩٥٨ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٥٧ ، ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

الا أن هذا القانون لا يشملها كلها بل أن بعضها قد ورد النص عليه في قوانين أخرى . . فإذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فإنه يكون بهذا الاطلاق والتعميم قد أضاف الى الحالات التي يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى . . . ولكن ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل إذ أنه يقع في جميع الأحوال كأثر للحكم الجنائي الصادر بالادانة . . أي أن العزل الذي يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يخرج في الواقع عن كونه عقوبة تبعية أوردها القانون المذكور (١) .

وهذا الحكم ، وإن كان قد صدر بالتطبيق لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ( الأسبق ) ، إلا أنه يقرر ببادئ قانونية هامة سائدة فقها وقضاء — كما سبق البيان — وهي أن قانون العقوبات لا يشتمل على كل العقوبات الجنائية ، وإنما نص المشرع على بعضها في تشريعات أخرى كتظم العاملين ، وأن العزل أو انتهاء الخدمة — تطبيقا لنص وارد في قانون العاملين — بسبب الحكم الجنائي بالادانة على العامل ، هو في حقيقته عقوبة جنائية تبعية ، والنص عليها في القانون المذكور لا يغير من طبيعتها هذه (٢) .

---

(١) ع. ٣٢٠ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٣/٢٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٢٤ ب ١٠٧٨ .

(٢) ومع ذلك فثمة رأى على خلاف ذلك ، يذهب الى أن انتهاء الخدمة كأثر للحكم الجنائي الصادر بادانة عهله في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، هو عقوبة تأديبية ، لا تتم الا بالقرار أو الحكم الصادر من السلطات التأديبية ومن تاريخ هذا القرار أو الحكم التأديبي ، وليس من تاريخ الحكم الجنائي . ق. ١٠ « الادائرة الاستثنائية » في الطعن رقم ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ٢ بتاريخ ١٩/١/١٩٧٢ ، مجموعة السفة الثالثة للدائرة الاستثنائية ، ص ٢٧٢ ب ٣٤ .

١٦٤ — انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائي ، لا يحول دون مساءلة العامل تأديبياً :

ذلك أنه مادام العزل أو انتهاء الخدمة في هذه الحالة ليس عقوبة تأديبية ، كما رأينا ، فلا يكون ثمة مانع من الجمع بين الفصل كأثر لحكم جنائي بوصفه عقوبة جنائية تبعية ، وبين توقيع جزاء تأديبي ، دون أن يكون في ذلك خروج على مبدأ عدم تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد (١) .

ذلك أن المقرر أن المجال الجنائي مستقل عن المجال التأديبي ، كما أن العقوبة الجنائية مستقلة عن العقوبة التأديبية . ولهذا فإن عزل العامل كأثر لحكم جنائي ، لا يغل يد السلطة التأديبية عن استعمال حقها في التأديب ، إذا ما رأت ملائمة ذلك . وإن كانت من الناحية العملية — الغالبة — تكفي بعزل العامل بسبب الحكم الجنائي (٢) .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا ، بأن انتهاء خدمة العامل ينسب للحكم عليه جنائياً في جريمة اصدار شيك بلا رصيد ، وهي جريمة مخلة بالشرف ، لا يحول دون مساءلته تأديبياً . وأطلقت المحكمة المذكورة ، المبدأ ، من حيث جواز متابعة العامل بالمسئولية التأديبية بعد انتهاء خدمته ، فقالت : « ان واقعة ترك الخدمة لأي سبب كان لا يترتب عليها اقلات العامل من المساءلة التأديبية عما يكون قد ارتكبه في أثناء قيام الرابطة الوظيفية ، وإنما يكون من حق الجهة الادارية تتبعه ومجازاته عما جناه في حقه » (٣) .

---

(١) ج . في ١٩٦٠/١٢/٢١ ملف ١٩٧/٤/٨٦ — وانظر عكس ذلك ، حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية ، في الدعوى رقم ٢١٥ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٦١/٢/٦ .

(٢) د . الطماوي ، المرجع السابق ، ص ٢٣٢ .

د . عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٦ .

(٣) ع . ا ٨١١ لسنة ١٢ في ١٩٦٩/٥/٣١ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ .



واذا ما رأت الجهة الادارية ، استعمال حقها في تأديبه ، فانها تحيله في هذه الحالة الى المحكمة التأديبية المختصة ، لتأديبه كعامل سابق ، وتوقيع احدى العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين الذين تركوا الخدمة ، لأن توقيع هذه العقوبات على العاملين بعد تركهم الخدمة ، يدخل في اختصاص المحاكم التأديبية وحدها ، دون الجهة الادارية •



## الباب السابع

### إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

١٦٥ - تقسيم البحث : سنتحدث في هذا الشأن ، عن بعض المبادئ الهامة ، الخاصة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، ثم عن أسباب الفصل بهذا الطريق وعن مدى جواز الجمع بين الإجراءات التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبي . ثم نشير الى آثار الفصل بغير طريق التأديب . ونقارن بين إجراءات إنهاء الخدمة بهذا الطريق قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، والإجراءات التي نص عليها هذا القانون . ونظرا لأن المشرع ، قد نص في بعض القوانين على حظر الطعن القضائي في القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، فسنحدث عن هذه القوانين ومدى دستوريته . ثم نوضح مدى الرقابة القضائية ، وتطورها بالنسبة للقرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بالطريق غير التأديبي - وسنتناول ذلك كله في الفصول التالية .

## الفصل الأول

مبادئ عامة ، بخصوص انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

سنشير هنا ، الى أساس سلطة انتهاء الخدمة بهذا الطريق • ونوضح أن الأصل أن يتم الفصل بالطريق التأديبي ، أما الطريق غير التأديبي فهو استثناء من هذا الأصل •

وسنتحدث أيضا عن الجهة المختصة بانتهاء الخدمة بغير طريق التأديب ، ونفرق بين انتهاء الخدمة بهذا الطريق وانهاؤها بطريق التأديب ، وآثار كل منهما • ثم نوضح أن الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من إعادة التعيين دون انتظار مدة معينة ، كما لا يمنع ضم مدة الخدمة السابقة — وسنفصل ذلك كله على النحو التالي : —

### ١١٦ — أساس سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي :

لقد جرى القضاء الإداري على أن حق الحكومة في فصل الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه ، مرده الى أصليين :

( الأول ) أصل طبيعي رددته النصوص الدستورية هو وجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذي يحقق المصلحة العامة •

( الثاني ) أصل تشريعي يستند الى الأوامر العالية الصادرة في ١٠ من أبريل سنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سنة ١٨٨٧ والدكريتو الصادر في ٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية والمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية والمادة ١٠٧ من



القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي عدت أسباب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها في البند ( ٤ ) العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبي ، وفي البند ( ٦ ) الفصل بمرسوم أو أمر جمهوري أو بقرار خاص من مجلس الوزراء أى بغير الطريق التأديبي . وهذا الفصل بالطريق الأخير هو الذى أشارت اليه المادة الرابعة بند ( ٥ ) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بإنشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند ( ٥ ) من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة (١) .

وقد نصت على هذه البسيطة الديرثير المتعاقبة ومن بينها الدستور الحالى الذى نص على ذلك فى مادته الرابعة عشرة .

كما نصت عليها أيضا ، التشريعات التى صدرت على التوالى فى شئون العاملين المدنيين بالدولة : فقد نصت على ذلك المادة من نظم هؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم المادة ٧٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وأخيرا المادة ٥٤ من نظامهم الجالى الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد نصت عليها المادة ٧٥ من نظم العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم المادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم المادة ٩٦ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

---

(١) ع.أ فى ١٩٥٧/٦/٢٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٩٧ .

— ع.أ فى ١٩٦٠/٩/٢١ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٩٦ .

— ع.أ فى ١٩٥٦/٢/١٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٤٠ .

— ع.أ فى ١٩٥٧/٦/٢٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٤٣ .

— ع.أ فى ١٩٦٠/٧/٢ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٣٩ .

( م ٢٢ — عنونات تأديبية )

كما أشار المشرع إلى هذه السلطة ، في المادة الثامنة من القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم في المادة العاشرة من القانون الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة .

وقد نظم المشرع هذه السلطة - أي إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي - بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ الذي حدد الأسباب التي تجيز الفصل بهذا الطريق ، ورسم ضوابطه وإجراءاته ، والضمانات المقررة لصالح العاملين تجاه هذه السلطة المخولة للإدارة - وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما بعد .

١٦٧ - الأصل أن يكون فصل العامل بالطريق التأديبي ، أما فصله بغير هذا الطريق ، فهو استثناء من هذا الأصل :

لقد أرسى الدستور الجديد في مادته الرابعة عشرة ، مفهوم الوظيفة العامة ، باعتبار أنها حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب . وتفريعا على هذا المفهوم ، نص الدستور في المادة المذكورة ، على أن تكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ، وأنه لا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون . ومن هذه المبادئ التي رسمها الدستور ، يبين أن الأصل في فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبي ، ولا يجوز الفصل بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال المحددة في القانون .

١٦٨ - الجهة المختصة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي :

ان إنهاء الخدمة ، بهذا الطريق ، إنما يتم بقرار جمهوري . وقد نصت على ذلك ، المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي . ونصت عليه أيضا المادة ٩٤ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧

للسنة ١٩٧٨ (١) والمادة ٩٦ من نظام العاملين في القطاع العام  
الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (٢) .

١٦٩ — اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي : الأصل أن يكون  
هذا الفصل — طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢  
المشار اليه — بناء على اقتراح الوزير المختص ، أى الذى يتبعه  
العامل الذى يريد فصله .

وإذا كانت النيابة الادارية ، تقوم بالتحقيق مع أحد العاملين ،  
ورأت — للنتائج التى أسفر عنها التحقيق — أن يفصل هذا العامل  
بغير الطريق التأديبي ، فان لمدير النيابة الادارية أن يقترح ذلك وفقا  
للمادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص باعادة تنظيم  
النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ويرفع الأمر لرئيس الجمهورية  
لاتخاذ ما يراه فى هذا الشأن .

ويلاحظ أنه — فى تلك الأحوال التى تقوم فيها النيابة الادارية ،  
بالتحقيق مع العامل — لا يتحتم أن يكون اقتراح فصله بغير الطريق  
التأديبي ، صادرا من مدير هذه النيابة . بل يجوز أن يكون الاقتراح

---

(١) وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة  
ينص فى المادة ١٠٧ على أن هذا الفصل يتم بمرسوم أو أمر جمهوري  
أو بقرار خاص من مجلس الوزراء — وقد آل هذا الاختصاص الى  
رئيس الجمهورية ، بمقتضى القانون رقم ٢٨٣ لسنة ١٩٥٦ فى شأن ادخال  
بعض التعديلات على التشريعات القائمة حينذاك . وظل هذا الاختصاص  
معقودا لرئيس الجمهورية ، وفقا للتشريعات التالية : فقد نص عليه  
فى المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦  
لسنة ١٩٦٤ ، ثم فى المادة ٧٠ من نظامهم الذى صدر بعد ذلك بالقانون  
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ثم فى المادة ٩٤ من نظامهم الحالى كما هو موضح  
بالتن .

(٢) وكانت تنص على ذلك أيضا المادة ٧٥ من نظامهم السابق  
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم المادة ٦٤ من  
نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

بذلك من الوزير الذي يتبعه العامل أيضا (١) .

#### ١٧٠ — تاريخ انتهاء خدمة العامل المفعول بغير الطريق التأديبي :

ان خدمة العامل تنتهي في هذه الحالة ، من تاريخ صدور القرار بذلك . غير أنه لما كانت اجراءات ابلاغ العامل بهذا القرار وتنفيذه تستغرق عادة بعض الوقت يكون العامل فيها مستمرا في عمله ، فانه في هذه الفترة ، يعتبر العامل موظفا واقعيا ، ومن ثم يستحق تعويضا يعادل مرتبه من يوم انتهاء خدمته قانونا بصدر قرار الفصل الى يوم ابلاغه به وتنفيذه (٢) . والى هذا أشارت المادة ٩٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٠١ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث نصت كل منهما على أنه اذا كان انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية ، يستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى أن يتم ابلاغه بالقرار . ومفاد هذا أن الخدمة تنتهي من تاريخ صدور القرار ، وليس من تاريخ الابلاغ به . ولهذا يستحق العامل تعويضا عن العمل في المدة الواقعة بين هذين التاريخين .

#### ١٧١ ب. الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يكفي — وحده وبصفة عامة — لانتهاء صفة الشرف عن العامل المفعول :

فقد يكون لأسباب لا تدخل بشرف العامل . سيما وأنه قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، لم يكن يشترط أن يحقق مع العامل أو تسمع أقواله ، قبل فصله بهذا الطريق . وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يعتبر مخلا بالشرف ، اذ أنه يبنى على شبهات ، وأنه

(١) أ.ع ٦٦٤ لسنة ١١ في ١٩٦٧/٣/٢٥ ، س ١٢ ص ٧٨٨ ب. ٨٤ .

ب. أ.ع في ١٩٦٢/٣/٢٤ (١٠ سنوات) ، ص ٢٣٤٤ .

(٢) د. السيد إبراهيم ، نظام العاملين ، ص ٦٦٩ .



لا يعتبر بمثابة حكم جنائي أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(١)</sup> .

١٧٤٠ — التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير طريق التأديب (٢) ، وأهمية ذلك :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين ، اما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للأوضاع المرسومة قانونا . والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي . فاذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الادارة الابقاء عليه في الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة فلها أن تتخذ في شأنه اجراءات التأديب كما لها أن تقرر فصله بغير طريق التأديب . وان الفصل التأديبي يتطلب ثبوت وقائع معينة محددة وهو مالا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب الذي يكفي فيه وجود أسباب لدى الادارة تبرره ، مادام لم يثبت أنها انحرفت به الى غير الصالح العام<sup>(٣)</sup> .

فالفصل بغير الطريق التأديبي ، مرده الى وجوب هيمنة الادارة على المرافق العامة ، على وجه يحقق الصالح العام . فلزم أن يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية من الموظفين ، وفصل من تراه غير صالح ، مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة<sup>(٤)</sup> وقام هذا القرار على سبب يسوغه .

---

(١) ق.١٠٢ ٩٥٨ لسنة ٢١ في ٢٦/٥/١٩٦٩ ، س ٢٣ ص ٧١٥ ب. ٣٨٤ .

ق.١٠ في ١٧/٢/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٣٠٧ ب ٢٨٤ .

(٢) ويلاحظ من جهة أخرى — كما سنرى — ان الفصل بغير طريق التأديب ، قد يكن لأسباب تأديبية .

(٣) ١٠٠ ع في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٤١ .

— ١٠٠ ع في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٢٨٣ ب ٣٨ .

— ١٠٠ ع في ٥/١١/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥ .

— ١٠٠ ع ٥٦٨ لسنة ٣ في ١٧/٥/١٩٥٨ .

(٤) ١٠٠ ع في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٢٨٣ ب ٣٨ .

وهذا النوع من الفصل — أى بغير الطريق التأديبي — انما يقوم على ما يجتمع لدى الادارة من أسباب مستقاة من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه (١) .

ويلاحظ ، مما تقدم ، أن الفصل بالطريق التأديبي يصدر من هيئة تأديبية ، بعد اتباع طرق التأديب وضمائنه ، أما الفصل بغير الطريق التأديبي ، فهو يصدر من جهة غير تأديبية ، وبغير اتباع طرق التأديب واجراءاته ، وانما يكون — بحسب الأصل — وفقا للضوابط والاجراءات الخاصة به ، ومن الجهة المختصة باصداره ، على النحو الذى سنفصله فيما بعد .

ومع ذلك فان الفصل بغير طريق التأديب قد يتون لأسباب تأديبية ، وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية كالأحالة الى التحقيق وسماع دفاع العامل ، وانتهاء التحقيق الى وقائع محددة تبرر مجازاة العامل تأديبيا . فاذا ما رأت الادارة ، فى هذه الحالة ، فصله بغير طريق التأديب ، فلا جناح عليها ، مادامت لم تصل اجراءات التأديب الى اقامة الدعوى التأديبية فعلا واتصالها بالحكمة التأديبية ، ومادامت الأسباب الداعية لفصله تنهض أساسا صحيحا لانهاء خدمته بهذا الطريق . وسنعود الى تفصيل الحديث عن هذه الأسباب فى مبحث مستقل .

ونشير الى ان ثمة آثارا هامة وجوهرية ، تترتب على التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير هذا الطريق :

١ — فالفصل بغير طريق التأديب ، لا يعتبر — بحسب الأصل — جزاء تأديبيا .

٢ — ان الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من اعادة تعيين العامل ، دون التقيد بمضى مدة معينة على الفصل . وذلك على عكس الفصل بالطريق التأديبي ، اذ أنه يمنع اعادة تعيين العامل ما لم تمض

---

(١) ع.١ ع.٢/١٢/١٩٦٢ (١٠ سنوات) ص ٢٤١ .

على صدوره أربع سنوات على الأقل ، وفقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام - ونظرا لأهمية ذلك ، فسنعود الى تفصيله فيما يلي .

٣ - ان الطعن القضائي على الفصل التأديبي ، تختص بنظره المحاكم التأديبية . أما الطعن على الفصل بغير طريق انتداب ، فتختص بنظره محاكم القضاء الإداري - وسنوضح ذلك فيما بعد .

### ١٧٣ - الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من إعادة التعيين ، او ضم مدة الخدمة السابقة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن الفصل بهذا الطريق لا يمنع من إعادة التعيين ، دون تقييد بضرورة مضي مدة معينة . وذلك على عكس الفصل التأديبي ، فهو يمنع من إعادة التعيين الا بعد فوات المدة التي حددها القانون<sup>(١)</sup> .

واذا ما أعيد العامل الى الخدمة ، فان سابقة فصله بغير الطريق التأديبي ، لا تمنع من ضم مدة خدمته السابقة<sup>(٢)</sup> .

ولهذا ، فقد قضى بأن الفصل بقرار جمهوري ، بغير الطريق التأديبي ليس مانعا من إعادة التعيين ولا يعتبر حتما من سوء السلوك . كما أنه ليس قرارا تأديبيا . ومتى جاز تعيين الموظف طبقا للقانون مع سبق فصله بغير الطريق التأديبي ، فليس ثمة نص قانوني يحول دون ضم مدة خدمته السابقة الى خدمته الحالية مادامت شروط الافادة من قرارات الضم قد توافرت . هذا فضلا عن أن فصل العامل بقرار جمهوري بغير الطريق التأديبي لم يحل دون حقه في المعاش ، ومادام يستحق معاشا عن مدة خدمته السابقة فليس ثمة مانع قانوني

(١) ج . ٥ في ١٧/٥/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٢٠٤ ب ١١١ .

(٢) ذات الفتوى المشار اليها في الهامش السابق .

من ضمها الى خدمته الحالية (١) .

وقد أفتى مجلس الدولة بأن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، قد خلا ، من أى نص يحظر التعيين في وظائف الحكومة بسبب سبق الفصل بغير الطريق التأديبي . ومن ثم يكون التعيين في خدمة الحكومة ، رغم سبق الفصل بغير الطريق التأديبي ، أمرا جائزا قانونا (٢) . كما سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشاري ان رأت أنه يجوز تعيين الموظفين الذين سبق فصلهم بقرار من مجلس قيادة الثورة ، في وظائف أخرى غير تلك التي كانوا يشغلونها عند فصلهم ، متى استوفوا شرائط التعيين في تلك الوظائف ، ومادام أن قرار فصلهم لم يقصد الى حرمانهم من حق تولى الوظائف العامة (٣) .

#### ١٧٤ — الجهة المختصة ، بإعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبي :

انه ولئن كان الفصل بهذا الطريق ، يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، الا أن المقرر أن إعادة العامل المفصول الى العمل ، لا يلزم أن يكون بقرار جمهوري . وانما تكون إعادة التعيين ، بقرار من الجهة المختصة بالتعيين . وليس لجهة أخرى — ولو أعلى منها — أن تصدر قرارا بذلك ، والا وقع القرار باطلا (٤) .

وقد أفتت اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة ، بأن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، في شأن تنظيم الجامعات والقوانين

---

(١) ق. ١٠ في ١٩٦٩/٥/٢٦ ، س ٢٣ ص ٧١٥ ب ٣٨٤ .  
(٢) فتوى اللجنة الثانية بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، في ١٩٦٣/١١/٢٥ .  
(٣) ج. ٠ في ١٩٥٨/٢/١٩ .  
(٤) فتاوى إدارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، أرقام : ٧٦٧ في ١٩٦٥/٢/٢٣ و ٧٦٠ في ١٩٦٥/٢/٢٣ و ١٠٦٢ في ١٩٦٥/٣/٨ . و ١٨٢٨ في ١٩٦٨/٣/١٤ .



المعدلة له (١) ، قد حدد السلطة المختصة بإصدار القرارات بتعيين المعيدين في كليات الجامعة بما نصت عليه المادة ٩٢ من القانون من أن قرار التعيين يصدر من مدير للجامعة • وبالتالي يكون هو المختص بإعادة تعيين المعيدين في كليات الجامعة ، وسبق إنهاء خدمة المعيد بقرار جمهوري يفصله بغير الطريق التأديبي لا يمنع من إعادة تعيينه ثانية متى زالت الأسباب الموجبة لإنهاء خدمته من قبل • وإعادة التعيين هذه تكون بقرار من مدير الجامعة • وليس ثمة من أساس لاستلزام صدور قرار بها من رئيس الجمهورية (٢) •

١٧٥ — ملاءمة إعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبي،

أمر يتعلق بالسياسة التي تجرى عليها الحكومة ، وبمسئولية الوزير عن أعماله من الناحية السياسية والأدبية أمام رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء بحسب الأحوال •

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه إذا كان القرار بفصل الموظف بغير الطريق التأديبي يصدر كقاعدة عامة من رئيس الجمهورية ، فإن ذلك يكون بحسب الأصل بناء على طلب الوزير المختص الذي يسأل عن أعمال وزارته والذي يقوم بما تستلزمه المصلحة العامة وحسن سير العمل في وزارته من أمور منها اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي إن رأى أن ثمة ما يقتضي ذلك، وإذا ما رأى الوزير (٣) بعد ذلك أن من العدل أو من المصلحة العامة أن يعاد تعيين هذا الموظف ، فهو يملك ذلك بقرار منه ، والمفروض أن يسبق ذلك بإحاطة رئيس الجمهورية (٤) إذا كان يتولى سلطات رئيس مجلس الوزراء (٥)

(١) حل محله ، القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والقوانين المعدلة له .

(٢) ف . اللجنة الأولى في: ١٩٦٥/٢/٩ ، سن ١٩ و ٢٠ ص ٤٢

ب ٢٥ •

(٣) أو غيره ممن يملكون سلطة التعيين ، بضقة •

أو بإحاطة مجلس الوزراء ( ان كان رئيس المجلس غنير رئيس الجمهورية ) • بالموضوع ، أو أنه عندما يقرر التعيين يتبع في ذلك سياسة عامة قررها رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء (١) •

وفي مقام مناقشة مدى صحة القرار بالتعيين من الناحية القانونية ، لا وجه للبحث فيما اذا كان الوزير قد تصرف بعد اتباع ما هو مفروض عليه في علاقته بالجهة التي هو عضو فيها أي بالحكومة أم لا • فليس ذلك من شأن من يراقب القرار من الناحية القانونية • ولهذا لا يكون ثمة سند من القانون للقول باشتراط عرض الأمر في مثل الحالة محل البحث على رئيس الجمهورية أو على مجلس الوزراء أو على رئيس مجلس الوزراء أو نائب رئيس الوزراء (٢) •

ويلزم لجواز إعادة تعيين العامل الذي فصل بغير الطريق التأديبي ، أن تتوافر فيه الشروط التي نص عليها القانون فيما يتعلق بإعادة التعيين بصفة عامة •

ومن المسلمات أن إعادة تعيين العامل الذي سبق أن فصل بغير الطريق التأديبي ، لا تعتبر سحبا لقرار فصله • وانما تعتبر تعيينا جديدا (٣) • وثمة فارق كبير بين الأمرين ، والآثار التي تترتب على كل منهما •

#### ١٧٦ - حساب مدة الفصل بغير الطريق التأديبي ، في مدة الخدمة :

لقد سبق أن رأينا أنه يجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعامل الذي فصل بغير الطريق التأديبي ثم أعيد الى الخدمة • أما مدة الفصل ذاتها ، فالأصل أنها لا تحتسب في خدمته •

---

(١) فتوى اللجنة الأولى ، بقسم الفتوى بمجلس الدولة ، في ١٩٦٥/٢/٩ ، سن ١٩ و ٢٠ ، ٢٠ من ٤٢ ب ٢٥ - سبقت الإشارة اليها

(٢) الفتوى المشار اليها سابقا .

(٣) ق • في ١٩٦٤/١١/٢٠ ملف ١٩٧٦/١/١٧ •

ومع ذلك ، فقد صدر — على خلاف هذا الأصل — القرار الجمهورى رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ بتاريخ ١٢/٧/١٩٧١ ، ونص فى مادته الأولى ، على أن « يحتسب للعاملين ب وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبى ثم أعيدوا الى الخدمة باحدى هذه الجهات المدة بين تاريخ فصلهم وبين تاريخ اعادتهم الى الخدمة فى مدة خدمتهم \* ويسرى هذا الحكم على من يعاد الى الخدمة بعد العمل بهذا القرار » .

ونصت المادة الثانية منه على أنه « لا يجوز الاستناد الى هذا القرار للطعن فى القرارات الصادرة بالترقيات قبل العمل به كما لا يترتب على حساب المدة المشار اليها صرف فروق مالية عن الماضى » .

وطبقا لهذا القرار الجمهورى ، تحتسب مدة الفصل فى الخدمة ، وبذلك تعتبر مدة الخدمة وكأنها متصلة بما يترتب على ذلك من آثار من حيث منحة علاواته الدورية التى تحرم منها خلال مدة فصله ، وتدرجها ، مع أحقيته فى الترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى متى صارت أقدميته تسمح بذلك ، ومع عدم صرف فروق مالية عن الماضى أى عن المدة السابقة على العمل بهذا القرار فى ١٢/٧/١٩٧١ — ولكن لا يجوز الاستناد الى هذه الأقدمية الاعتبارية للطعن على الترقيات الصادرة قبل العمل بالقرار المذكور (١) .

وسنرى فيما بعد أن المشرع قد أصدر عند ذلك عدة قوانين باعادة بعض العاملين الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبى ، الى

---

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى ، فى ١٩/١٠/١٩٧١ .  
— ف ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ،  
رقم ١٠٧ فى ١/٢/١٩٧٢ وفتواها فى ٢٥/١٢/١٩٧١ ملف ٢٥٩١/٢/٦ ،  
وفتواها فى ٢٨/١٢/١٩٧١ ملف ٢٦١٩/٢/٦ .

الخدمة وفقا للضوابط والشروط التي نصت عليها هذه القوانين : ومن بينها القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض العاملين المدنيين المصولين بهذا الطريق الى الخدمة ، وقد نص في مادته السادسة على أن تحسب المدة من تاريخ انتهاء خدمة العامل حتى تاريخ الاعادة ايها ، في تحديد الأقدمية أو مدة الخبرة واستحقاق العلاوات والترقيات بالأقدمية التي تتوفر فيه شروطها بافتراض عدم تركه الخدمة . كما نصت المادة العاشرة من هذا القانون على أن لا تمس القرارات الصادرة بالاعادة الى الخدمة تطبيقا لأحكام هذا القانون ، القرارات الصادرة بالتعيين أو الترقية في تاريخ سابق عليها ، ولا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية أو تعويضات عن الماضي ، ولا رد أية مبالغ تكون قد حصلت قبل العمل بأحكامه . كما أصدر المشرع القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي الى وظائفهم — وأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة ضباط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي أو نقأوا الى وظائف مدنية الى وظائفهم بهيئة الشرطة — وأصدر أيضا القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٤ باعادة أعضاء هيئة التدريس المصولين بغير الطريق التأديبي من الجامعات والمعاهد العليا الى وظائفهم — وغير ذلك من قوانين الاعادة الخاصة ببعض طوائف العاملين . وسنعود الى تفصيل ذلك .

وتقتضى نصوص كل من هذه القوانين ، باعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكأنه لم يفصل ، وتسوية حالته — أو معاشه ، أو معاش أسرته ان كان قد توفي — وفقا للضوابط والحدود التي نص عليها المشرع في القوانين المذكورة .



## الفصل الثاني

### اسباب الفصل بغير الطريق التأديبي

١٧٧ - تقسيم البحث : سنتكلم في هذا الشأن ، عن ركن السبب- في القرار الإداري ، بصفة عامة ، والفرق بينه وبين ركن الغاية من القرار . ثم نتحدث عن أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا لبعض القوانين الاستثنائية ، ثم عن هذه الأسباب طبقا للتشريعات العادية قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ ثم عن هذه الأسباب وفقا لما نص عليه هذا القانون وكذلك القوانين التي تلتها والخاصة بإعادة بعض العاملين المفسولين بغير طريق التأديب الى الخدمة - وسنتناول ذلك كله ، في أربعة مباحث ، على النحو التالي .

#### المبحث الأول

السبب ، والغاية ، في القرار الإداري ، بصفة عامة  
والعيب الذي يشوب كلا منهما

#### ١٦٨ - تعريف سبب القرار الإداري :

ان السبب في القرار الإداري ، هو حالة واقعية أو قانونية ، تجمل الإدارة على التدخل ، يقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ، ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار<sup>(١)</sup> .

والسبب ، ركن في القرار الإداري . فلا يقوم قرار إداري الا إذا وجد السبب المبرر لإصداره .

والأصل أن يحمل القرار الإداري ، على الصحة ، كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح ، وذلك كله الى أن يقوم الدليل

(١) أ.ع. ١. لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، ص ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ .

على عكسه (١) •

وئمة فارق بين السبب والتسبب : فالسبب — كما عرفنا — هو  
المبرر لاصدار القرار • أما التسبب فهو ذكر السبب ، أو الافصاح  
عنه •

والمقرر أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها الا اذا نص  
القانون صراحة على التزامها بذلك (٢) •

ولم تكن الإدارة — قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢  
بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي — ملزمة بتسبب قراراتها  
الصادرة بانتهاء الخدمة عن غير الطريق التأديبي (٣) ومع هذا فان  
عدم التزامها بتسبب قراراتها هذه ، لا ينفى وجوب أن يكون لكل  
قرار صادر منها سبب صحيح يسوغه (٤) وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن  
القرار الإداري — سواء أكان لازما تسببيه كاجراء شكلي ، أم لم يكن  
هذا التسبب لازما — يجب أن يقوم على سبب يبرره ، وذلك كركن  
من أركان انعقاده ، باعتبار القرار تصرفا قانونيا ، ولا يقوم تصرف  
قانوني بغير سببه المشروع (٥) •

#### ١٧٩ — ركن الغاية في القرار الإداري بصفة عامة :

ان الغاية في أي قرار إداري ، يجب أن تكون تحقيق المصلحة  
العامة (٦) • ولهذا ، فان الإدارة اذا تغيت بقرارها غاية غير الصالح

---

(١) أ.ع ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •  
— أ.ع ١٠ لسنة ٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٥ ب ٢٩ •  
(٢) أ.ع ٤ و ٤ لسنة ١ في ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٦٩٩ ب ٧٤ •  
(٣) أما وفقا لهذا القانون ، فقد صار واجبا على الإدارة أن تسبب  
قراراتها الصادرة في هذا الشأن ، والا وقعت باطلة . وسنعود الى  
تفصيل ذلك .

(٤) أ.ع في ١٩٥٨/٧/١٢ ، س ٣ ص ١٧٢٩ ب ١٧٦ •  
(٥) أ.ع ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •  
(٦) أ.ع ١٠ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •

الانعام ، وغير الغرض. انذى قيصد المشرع إلى تحقيقه ، فإنها تكون قد أساءت استعمال سلطتها وانحرفت بها فيقع قرارها باطلا (١) .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأنه ليس أمعن في الانحراف بالسلطة من أن تتخذ الإدارة سلطتها وسيلة لتحقيق أغراض خاصة دون مبرر من المصلحة العامة مما يجعل هذا القرار باطلا (٢) .

١٨٠ — الفرق بين سبب القرار ، وغايته ، والفرق بين عيب مخالفة القانون وعيب إساءة استعمال السلطة :

أوضحنا فيما تقدم أن للقرار الإداري أركاناً لا يقوم إلا إذا توافرت . ومن بين هذه الأركان ، ركن السبب ، وركن الغاية . وكلاهما لازم لسلامة القرار ، فلا يجزىء أحدهما عن الآخر (٣) .

ولهذا فقد قضى ، بأنه ليس صحيحاً القول أن سبب القرار هو الصالح العام . إذ أن الصالح العام ، هو الغاية التي يستهدفها كل قرار إداري ، وليس هو السبب الذي هو ركن آخر لازم أيضاً لانعقاد القرار (٤) .

وإذا شاب القرار ، عيب في السبب ، فإنه يكون مخالفاً للقانون . أما إذا اعتوره عيب في الغاية فإنه يكون مشوباً بإساءة استعمال السلطة أو الانحراف بهما . وتطبيقاً لذلك فقد قضى بأنه يتعين لشرعية القرارات الإدارية ، أن يكون استعمالها بباط من المصلحة العامة ، وأن تستند إلى أسباب صحيحة تبررها (٥) فإن تنكبت الإدارة ، وجه

---

(١) ق. ١٠ ، السنة الخامسة ص ١٩٩ ، والسنة الثانية ص ٢١٥ .  
(٢) ق. ١٠ في ١٩٥٤/٤/١٩ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٨ .  
(٣) ق. ١٠ لسنة ٥٠٥ في ١٩٧٣/١١/٢٨ و ١٩٧٣/١١/٢٦ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١١/٧ و ١٣٥٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٦/٢٧ و ١٩٧٣/٦/٢٧ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٦/٢٧ .  
(٤) ق. ١٠ في ١٩٥٩/٤/١٥ ، س ١٣ ص ١٩١ .  
(٥) ق. ١٠ لسنة ٣٠٩ في ١٩٧٤/١/٢٧ .

المصلحة العامة أو انحرفت بها ، الى غاية أخرى أو باعث آخر فان قرارها يتسم بعيب اساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها .  
وبالتالى فانه يفقد شرعيته لبطلان باعثه وغايته (١) .

كما يبطل القرار أيضا اذا لم يقم على أسباب صحيحة مستخلصة استخلاصا سائعا ، لأنه يكون مشوبا بعيب مخالفة القانون لفقدانه ركن السبب (٢) .

وللقضاء الادارى ، أن ييسط ولايته ويمد رقابته ، للتحقق من قيام القرار على سببه حقا وصدقا ، أى من حيث الواقع والقانون ، وأن الادارة انما تغيت به الصالح العام (٣) .

#### ١٨١ — عبء اثبات اساءة استعمال السلطة او الانحراف بها :

ان الأصل فى تصرفات الادارة ، أو قراراتها ، أنها للصالح العام . وعلى من يدعى العكس ، أن يثبت ذلك (٤) .

وفيما يتعلق ، بكيفية اثبات هذا العيب ، فقد قضى بأن الاستدلال على سوء استعمال السلطة لابد أن يرتكز على وقائع معينة محددة وأما الاستدلال عليه بأمثلة أخرى خارجة عن نطاق هذه الدعوى فلا يغنى فتيلا اذ لكل حالة ظروفها ووقائعها (٥) .

كما قضى بأنه يلزم أن يقيم المدعى ، الدليل القاطع على عيب اساءة استعمال السلطة ، سواء من الظروف التى لا يستلزم القرار ، أو من

---

(١) ق. ١. ق ١٩/٣/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٦٨٣ ب ٢٤٠ — وحكمها فى ١٣/٢/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٤٥٥ ب ١٦٤ — وحكمها فى الدعوى ٣٠٩ لسنة ٢٦ فى ٢٧/١/١٩٧٤ .

(٢، ٣) ق. ١. ق ٣٠٩ لسنة ٢٩ فى ٢٧/١/١٩٧٤ . سيقت الإشارة اليه .

(٤) أ.ع فى ١٥/١٢/١٩٥٦ ، س ٢ ص ٢١٥ ب ٢٥ .

— ق. ١. ق فى ١٥/٦/١٩٥٠ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٨ .

— ق. ١. ق فى ١٥/٤/١٩٥٠ ، س ٤ ص ٩٠٤ .

— ق. ١. ق فى ١٢/٣/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٦٥٦ .

(٥) ق. ١. ق فى ١٥/٣/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ص ٢٢٠٤ .



الحوادث انتمى أدب اليه ، أو لازمته أو ارتبطت به (١) .

ويكفى في هذا المجال ، أن يستعين الموظف بكل وجوه الاثبات بما في ذلك ملف خدمته وأعماله الحكومية للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوباً بسوء استعمال السلطة . فسوء استعمال السلطة لا يكون فقط عندما يصدر قرار الفصل لبواعث شخصية ، بل قد يتحقق أيضاً ويستفاد من ملف الخدمة والوقائع والملازمات (٢) .

### المبحث الثاني

#### اسباب انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي وفقاً لبعض القوانين الاستثنائية

١٨٢ — ان المشرع — سواء في مصر أو في غيرها من الدول — قد يصدر بعض التشريعات الاستثنائية أو الوقتية لانتهاء خدمة بعض العاملين بغير الطريق التأديبي . ويحدث ذلك عادة ، في أعقاب الثورات أو الانقلابات ، أو تغيير الحكومات الحزبية .

وغالباً ما تكون أسباب انفصل ، وفقاً لهذه التشريعات الاستثنائية ، فضفاضة وأكثر اتساعاً ، منها في التشريعات العادية . أمثال ذلك ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الذي صدر في أعقاب ثورة ١٩٥٢ ، والمعروف بقانون التطهير وسنتحدث عنه فيما يلي .

١٨٣ — أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقاً للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ : لقد نصت المادة الأولى من هذا

القانون على أن : « يكون فصل الموظفين العمامين ، غير الصالحين للعمل أو الذين يتعلق بهم اشوائب أو شبهات قوية تمنع كرامة الوظيفة

(١) ق. ١ في ٩/١١/١٩٥٠ ، بس ٥ ص ٧١ ب ١٥ .  
(٢) ق. ١ في ٢٧/١٢/١٩٥٢ ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٤٣ ،  
— ق. ١ في ٢٧/١٢/١٩٥٠ ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٤٦ .  
(٣) (تم ٢٣) — عقوبات تأديبية (

أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، على الوجه المبين في المواد التالية » .

ومن ثم فإن أسباب الفصل بغير طريق التأديب ، وفقا لهذا المرسوم بقانون ، تخلص في عدم صلاحية الموظف للعمل ، أو لأن حوله شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة .

وقد جاء في المذكرة الايضاحية لهذا المرسوم بقانون ، أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على أداء واجبات الوظيفة ، أو القادر غير المنتج أو القادر المنتج الذي لا يلائمة العهد الجديد .

وقد قضى بأن عدم القدرة ، وعدم الانتاج ، في خصوص القانون المذكور ، مقصود بهما أن يقوم بالموظف سبب واضح مستفاد من عمله يجعله مخلا بأداء مستلزمات واختصاصات وظيفته على الوجه المطلوب منه ، كالتقصير الجسيم في أداء واجباته أو عدم اتباع القوانين ، أو الخروج عن طاعة الرؤساء أو النظام<sup>(١)</sup> . كما قضى بأنه لكي يكون عدم الملاءمة للعهد الجديد سببا جديا يسوغ فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي ، بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ لابد أن تقوم بالموظف أسباب خاصة تدل على ذلك ، أو على الأقل أن تنسب اليه وقائع حقيقية منتجة في الدلالة على هذا المعنى ، وأن تكون هذه الوقائع اعمالا يثبت ارتكاب الموظف لها وترتبط بما يراود الاستدلال عليه بها ارتباطا مباشرا ، والقول بغير ذلك يفتح الباب للشائعات المغرضة والوشايات الكاذبة والادعاءات الملفقة . وقد تقوت على ذوى الشأن عن حسن قصد فرصة التقصى وفترة البحث للوصول الى الحقيقة ، وترتفع بذلك عن الموظف أهم الضمانات التي تقررها أولى المبادئ القانونية التي

(١) ق. ١ في ٤/٣/١٩٥٦ . ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٩٧ .

تكفل له الاطمئنان على رزقه ، وثوقه له الاستقرار في عمله ما دام لم يقيم في حقبة ما يستوجب أو يؤثمه . الأمر الذي يجافي روح افانون ، وينحرف عن اسنائه ، ويخطئ احكامه التي دعت الى اصدار مل مد انتشريع<sup>(١)</sup> .

وقضى أيضا بأن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق انتأديي قد نصت على مسوغات للفصل ، منها أن تعق بالموظف شوائب أو شبهات قوية تمس النزاهة . ويبين من هذه الصيغة أنه وان كان المشرع لم يشترط لاجراء الفصل أن تكون الوقائع المنسوبة للموظف ثابتة في حقه على وجه قاطع ، بل رأى الاكتفاء في هذا المقام بما يعلق بالموظف من شوائب أو شبهات قوية ، تمس النزاهة ، الا أن هذه الشوائب أو الشبهات القوية التي تمس نزاهة الموظف لا يكفي لقيامها مجرد القول العابر والاتهام المرسل العاطل مما يؤيده من دليل أو قرينة ، بل لابد من وجود وقائع معينة محددة ، أو تصرفات منسوبة للموظف يخلص منها أنه نهج منهاجا ملتويا ، وسلك مسلكا مرييا يبرر حالة السوء في حقه<sup>(٢)</sup> . ولا يجوز بأية حال اعتبار الشائعات أو الادعاءات المجردة أو الأقوال العابرة أو الشبهات الملفقة أو الزائفة أو المجرحة شوائب أو شبهات مما قصده المرسوم بقانون ، ولا سيما أن القول بغير ذلك ينجم عنه فصل الموظف من الخدمة نتيجة لنكاية أو دعاية أو وشابة ، وبذلك يرتفع عنه بدون مسوغ الضمانات الأصلية التي تنشدها المبادئ الدستورية والقانونية الخاصة بالموظفين وهو ما يناقض أحكام المرسوم بقانون المتقدم الذكر ويجافي روحه وهدفه<sup>(٣)</sup> .

---

(١) ق. ١ في ١٩٥٦/٥/٦ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٩٧ .  
(٢) ق. ١ في ١٩٥٥/١٢/٤ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٩٥ .  
(٣) ق. ١ في ١٩٥٦/٩/٣٠ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٩٩ .

### المبحث الثالث

#### أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا للتشريعات العادية

١٧٤ - لقد أسلفنا أن هذه الأسباب تكون في الظروف العادية أضيق منها في الظروف الاستثنائية ، وأكثر اتساقا مع مبدأ الشرعية ، وتكون رقابة القضاء عليها ، أشد منها في الظروف الاستثنائية .

ولم يحدد المشرع - قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي - الأسباب المبررة لهذا الفصل ، وإنما ترك ذلك لتقدير السلطة الادارية التي تملك إصدار القرار بالفصل ، ويخضع هذا التقدير لرقابة القضاء .

وهذه الأسباب ، تترد - في مجموعها - الى اخلال الموظف بواجبات وظيفته اخلالا يجعله غير صالح للبقاء فيها : كأن يكون تصرف الموظف أو خطؤه من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة بصفة عامة ، أو اذا وضع نفسه موضع التريبية وقامت حوله دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها ، أو اذا فقد الثقة والاعتبار .

فإذا لم يتحقق في الموظف سبب يبرر فصله بغير الطريق التأديبي ، وقع هذا الفصل باطلا ومخالفا للقانون ، ونورد فيما يلي طرفا من أحكام القضاء ، في هذا :-

#### ١ - الفصل لأسباب سياسية ، لا تمت للصالح العام ، غير جائز

وفي هذا تقول المحكمة انه لما كان المدعى قد فصل من عمله لأسباب سياسية لا تمت للصالح العام ، وهي ترجع في جملتها الى اتصاله بجماعة الاخوان المسلمين التي كانت ترى فيها حكومة ذلك العهد خصما يجب أن يجازب هو وانصاره والتبكيل به بكافة الوسائل



ومن ثم يكون قرار الفصل فعليا لأنه بنى على سبب لا يبرره اثنان •  
وهو بحالته هذه يرتب للمدعى حقا في التعويض بمقدار ما ناله من  
ضرر بسببه (١) •

### ٣ — الاعتقال — في ذاته — لا يكتفى وحده للفصل بغير الطريق القاننى :

فإذا كان كل ما استندت عليه الحكومة لاثبات أن للمدعى  
مناشاة ملحوظة في جمعية الاخوان المسلمين بعد صدور القرار بطلها  
هو مجرد تحريات للبوليس دون أن تسند للمدعى واقعة معينة  
أو يسأل في محضر أو يسمع دفاعه فإن القرار الصادر بفصله يكون  
قد بنى على أسباب لا أصل لها في الأوراق بل قام على مجرد اعتقاله  
الذى تم بغير مسوغ قانونى ، اذ لا يجوز فصل الموظف لمجرد اعتقاله  
دون أن تسند اليه تهمة تستوجب الفصل ويقوم الدليل على صحتها  
أو يخل بالواجبات الرئيسية لوظيفته اخلايا جسيما (٢) •

٣ — ان الحكومة لم تبين أسباب الفصل في القرار ولم تتبين  
المحكمة من الأوراق ما يمس المدعى أو يثبته • والواقع أن ظروف  
الحال وملابساته تدل على أن احالة المدعى الى المعاش كانت ردا على  
دعواه الأولى أى وليدة الانتقام وليست بباعث من الصالح العام  
ومن ثم يتعين الغاء المرسوم الصادر باحالة المدعى الى المعاش (٣) •

٤ — اذا كانت أسباب الاحالة الى المعاش تتحصل في أن وزارة  
الداخلية تطلب احالة المدعى الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية  
لأنه أوشك على بلوغها وكذا للانتفاع بوظيفته في حركة الترقيات  
حتى ينتخب لها من هو أصلح منه للترقية فليس في هذه الأسباب التى

(١) ق. ١ في ١٥/٦/١٩٥٣ (١٥ سنة) ص ٤٠٤٣ •

(٢) ق. ١ في ٩/٦/١٩٥٢ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٣ •

(٣) ق. ١ في ٢٤/٦/١٩٥٣ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٤ •

قام عليها القرار المطعون فيه ما ينهض مبررا قانونيا له (١) .

٥ - الاستناد في تبرير الراى في فصل المدعى الى كثرة تغيبه في اجازات حتى أنها بلغت عشرين يوما في مدة قصيرة أمر لا يدل بذاته على الإهمال والاستهتار لأن الإجازة جق للموظف ومادام أن المدعى لم يجاوز في طلبها الحدود المسموح بها قانونا وثبت أنه كان يجاب اليها بعد أن يبدى الأعذار المبررة لطلبه فلا وجه لنسبة الإهمال اليه لهذا السبب (٢) .

٦ - اذا كان الموظف قد فصل عن غير الطريق التأديبي ولم يكن قد عهد اليه قبل فصله بأعباء وظيفه معينة بل لم تعهد اليه الادارة بأى عمل الى أن صدر القرار باحاليته الى المعاش فانه يتعذر القول بأن هناك سببا يبرر فصله ، ظاهرا أو مستترا ، قد نشأ عن علاقة المدعى بوظيفته في تلك الفترة ، بل تقوم الدلائل قاطعة على نفى القرينة المفترضة من ابتناء القرار على سببه المبرر له فعلا (٣) .

#### المبحث الرابع

اسباب الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقا لقوانين اعادة بعض العاملين المدنيين بالدولة او القطاع العام ، او نوى الكادرات الخاصة - المفصولين بغير الطريق التأديبي - الى الخدمة

١٧٥ - اسباب الفصل ، وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ :

لقد نصت المادة ١٤ من الدستور الحالى على أن : « الوظائف العامة حق للمواطنين ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في مصالح الشعب ، ولايجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي الا في الأحوال التى يحددها القانون » .

(١) ق.١٠ في ١٣/٢/١٩٥٢ : ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٢٧ .

(٢) ق.١٠ في ٨/٥/١٩٥٢ : ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٢٥ .

(٣) ق.١٠ في ١٥/٤/١٩٥٩ ، س ١٣ ص ١٩١ .

واستجابة لهذا النص الدستوري ، صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، وحدد في مادته الأولى الأسباب التي تجيز الفصل بهذا الطريق .

فقد نصت هذه المادة على أنه : « مع عدم الاخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة الطوارئ لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الاداري للدولة ، أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي ، الا في الأحوال الآتية : -

( أ ) اذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أجبد الأشخاص الاعتبارية العامة (١) .

(ب) اذا قامت بشأنه دلائل جديّة على ما يمس أمن الدولة وسلامتها (٢) .

(ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها ، بغير الأسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الادارة العليا (٣) .

---

(١) الظاهر من هذا النص انه يلزم أن يكون ثمة اخلال بواجبات الوظيفة . كما يلزم أن يكون هذا الاخلال من نوع خاص أو على درجة من الجسامة بحيث يكون من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ، سواء كانت هذه الأشخاص اقليمية كالحافظات والمدن والقرى ، أو كانت مهلجية كالهيئات والمؤسسات العامة .

ولا يكفي للفصل بهذا الطريق ، أن يكون الاخلال بواجب الوظيفة من شأنه الاضرار بالانتاج ... وإنما يلزم أن يكون هذا الاضرار جسيما . ومن جهة أخرى يكفي أن يكون الاخلال بالواجب الوظيفي . من شأنه الاضرار الجسيم . . ولا يشترط أن يكون هذا الاضرار قد وقع فعلا . (٤) ومن ثم فلا يكفي مجرد قيام شبهات ، بل يلزم أن تكون ثمة دلائل وأن تكون هذه الدلائل حجية .

(٣) ونلاحظ على هذا النص أمرين : الأول انه أجاز الفصل بغير الطريق التأديبي ، اذا فقد العامل أسباب الصلاحية للوظيفة . وقد =



( د ) إذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا « ( ١ ) .

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أن الأصل في فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبي ، ولا يجوز الفصل بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون . وقد حرص المشرع على أن يقصر ذلك ، على الأحوال الخطيرة التي تتصل بالمصلحة العامة ، وهي الإخلال بواجبات الوظيفة بما من شأنه التأثير على الانتاج أو الإضرار بالمصالح الاقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ، أو إذا قامت بشأن العامل دلائل جديده على ما يمس النزاهة أو كرامة الوظيفة أو أمن الدولة وسلامتها في الداخل أو الخارج ، أو إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية ، أو إذا فقد الثقة والاعتبار — وقد قصر القانون ، الفصل في الحالتين الأخيرتين ، على شاغلي وظائف الإدارة العليا ، مع التحرص على عدم امتداد المحاسبة بغير الطريق التأديبي في هاتين الحالتين إلى غير شاغلي هذه الوظائف . وقالت المذكرة الإيضاحية للقانون ، تبريرا لذلك بأن « التفرقة في هذا الخصوص بين وظائف الإدارة العليا وبين سائر الوظائف الأخرى ، تفرقة سائغة ، لأن وظائف الإدارة العليا هي من وظائف التوجيه والقيادة التي تقتضي ثقة في القائمين بها واطمئنانا كاملا إلى كفايتهم القيادية وهي وظائف

---

استثنى المشرع من ذلك ، عدم الصلاحية لأسباب صحية ، ومن ثم فلا يجوز الفصل بهذا الطريق لعدم اللياقة الصحية .

أما الأمر الثاني : فهو أنه يشترط للفصل بهذا الطريق « ولهذا السبب بالذات ، أن يكون العامل من شاغلي وظائف الإدارة العليا ومن ثم فلا يجوز أن يفصل لهذا السبب ، من لا يشغل إحدى هذه الوظائف .

( ١ ) وهذه الفقرة تشترط أيضا في الفصل للسبب الوارد بها ، أن يكون العامل من شاغلي وظائف الإدارة العليا ، كما هو الحال في الفقرة ( ج ) — ومع هذا نأثنا نرى أن الفقرة الأخيرة ( د ) وهي خاصة بفقد الثقة والاعتبار ، تدخل في عموم حكم الفقرة ( ج ) السابقة عليها والخاصة بفقد أسباب الصلاحية للوظيفة . وذلك على أساس أن فقد الثقة والاعتبار هو من أسباب فقد الصلاحية للوظيفة .



بطبيعتها قد يتعذر محاسبة شاغليها بالطريق التأديبي \* وقد جرى قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن للإدارة سلطة تقديرية أوسع بالنسبة لشاغلي وظائف التوجيه والقيادة \* .

وقد حكم بأن المشرع قد اعتنق مذهب القضاء وأقره عليه فيما يتعلق بالأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي ، إذ قنن — في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، وفي القوانين الأخرى التي تلتها — تلك الأسباب التي جرى القضاء على أنها تجيز للإدارة فصل العامل بهذا الطريق غير التأديبي (١) .

**ويبين ما تقدم ، أن معيار الصلاحية للبقاء في الوظيفة ، يختلف بحسب مستوى الوظيفة التي يشغلها العامل :**

فإذا كان العامل يشغل وظيفة عليا ، فينبغي أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فيها على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفي ، وما تستوجبه من أبلغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة الكبرى . وبهذا جرى القضاء قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي (٢) .

وقد استهدى المشرع ، بمذهب القضاء في هذا الشأن : ذلك أنه فرّق في المباداة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بنائب الذكر ، بين العامل الذي يشغل وظيفة الإدارة العليا ، والعامل الذي لا يشغل مثل هذه الوظيفة : وذلك بأن جعل معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة عليا ، أدق من معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة أدنى . فقد نص المشرع على أنه يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي — متى كان من شاغلي وظائف الإدارة العليا — إذا تحقق في شأنه أي

(١) ق.أ. في الدماوي أرقام ٩٩٦ لسنة ٦ في ١١/٧/١٩٧٢ و ٦١٥ لسنة ٢٦ في ٢٩/٥/١٩٧٣ و ٢١٨ لسنة ٢٦ في ٢٩/٥/١٩٧٣ و ٣٠٩ لسنة ٢٦ في ٢٧/١/١٩٧٤ .

(٢) ع.أ. في ٥/١٢/١٩٦٤ ( ٦٠ سنوات ) ص ٢٣٤٢ .

سبب من الأسباب الأربعة المنصوص عليها في المادة المذكورة .  
أما العامل الآخر الذي لا يشغل مثل هذه الوظيفة ، فلا يفصل بغير  
الطريق التأديبي الا اذا قام في حقه أحد السببين الأولين ، والا فانه  
لا يفصل بهذا الطريق ولو تحقق فيه أحد السببين الآخرين أو كلاهما  
وان كان يجوز اتخاذ اجراءات تأديبية وفقا للقانون متى وجد  
المقتضى لذلك .

### ١٧٦ - الأسباب المبررة لانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وفقا لما نصت عليه قوانين الاعادة الى الخدمة :

• لقد تبنى المشرع في قوانين اعادة بعض العاملين المدنيين الى  
الخدمة ، على أن قرارات فصلهم بغير الطريق التأديبي الصادرة قبل  
العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، تعتبر باطلة ، اذا  
لم تكن مستندة الى أحد الأسباب الواردة في هذه القوانين .

ويلاحظ أن هذه الأسباب ، التي نصت عليها تلك القوانين ، هي  
في مجموعها - ذات الأسباب التي نص عليها القانون رقم ١٠  
لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وسنشير الى بعض هذه القوانين ، على  
النحو التالي :

### ١ - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة العاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التأديبي :

هذا القانون يسرى على العاملين الذين لا تنظم شئونهم الوظيفية  
تشريعات خاصة ، وفصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبي ، في  
الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في ١١/٣/١٩٦٣ ،  
حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في ٨/٦/١٩٧٢ .

وقد نص المشرع في المادة الثانية من القانون رقم ٢٨ لسنة  
١٩٧٤ المشار اليه ، على إعتبار أسباب فصل العامل بغير الطريق

## — التآدي —

التأديبي — خلال الفترة سالفه الذكر — غير صحيحة « اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالعامل عند انتهاء خدمته ، سبب يجعله في حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل عن غير الطريق التأديبي » . ومؤدى هذا النص أنه يلزم أيضا لصحة قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي ، الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، أن يكون قرار الفصل قد قام على سبب من الأسباب التي أوضحها وكشف عنها هذا القانون (١) ، بوصفها من المبادئ التي جرى عليها القضاء .

٢ — القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة ضبط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي أو نقلوا الى وظائف مدنية ، الى وظائفهم بهيئة الشرطة :

وهو يسرى على ضباط الشرطة ، الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي أو نقلوا الى وظائف مدنية خلال الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى ١٥/٥/١٩٧١ .

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ على أن يعاد ضابط الشرطة ، الى الخدمة بهيئة الشرطة ، اذا ثبت قيام قرار انتهاء خدمته بغير الطريق التأديبي — أو نقله الى وظيفة مدنية — على غير سبب صحيح . « ويعتبر السبب غير صحيح ، اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالضابط عند انتهاء خدمته ، سبب يجعله في حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي » .

ويتضح من هذا ، أن المشرع قد نص على أن الأسباب التي يعتبرها مبررة لقرارات فصل ضباط الهيئة — في الفترة ما بين العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وحتى تاريخ العمل بالقانون ١٠

---

(١) ق ١٠٥ لسنة ٢٦ في ٢٧/٢/١٩٧٥ و ١١٣٠ لسنة ٢٦ في ٢٦/٦/١٩٧٥ .

السنة ١٩٧٢ — هي ذات الأسباب التي نص عليها المشرع في القانون الأخير ، أي القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

٣ — القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، إلى وظائفهم :

هذا القانون يسرى على أعضاء السلكين الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبي ، بالإحالة إلى الاستിاداع أو إلى المعاش . أثناء الاستياداع أو بالنقل أو بالفصل من وظائف السلكين ، في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

وقد اشترط المشرع في المادة الثانية من هذا القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ ، إعادة عضو السلكين الدبلوماسي والقنصلي — أن يكون انتهاء خدمته بالطريق المذكور ، قائما على غير سبب صحيح . ونص المشرع ، في المادة المذكورة ، على أن : « تعتبر الأسباب غير صحيحة ، إذا ثبت أنه لم يكن قد قام بعضو السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، عند إنهاء خدمته ، سبب يجعله في إحدى الحالات الآتية : —

أولا — ارتكاب ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

ثانيا — الإخلال بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الإضرار بالجسيم بمصلحة اقتصادية أو سياسية للدولة .

ثالثا — فقدان أسباب الصلاحية للوظيفة فيما عدا الأسباب الجسدية .

رابعا — فقدان الثقة والاعتبار ، أو ارتكاب أفعال من شأنها المساس بسمعة البلاد في الخارج » .



وظاهر أن أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، التي نص عليها المشرع في هذا القانون ، تتسق في مجموعها مع الأسباب التي نص عليها القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه • وهي توضح الأسباب التي تجعل الفصل بالطريق غير التأديبي — خلال الفترة المذكورة — صحيحا • فإذا لم يكن قرار الفصل مستندا الى أحد هذه الأسباب ، فإنه يعتبر باطلا •

## الفصل الثالث

مدى جواز الجمع بين المساءلة التأديبية ، والفصل  
بغير الطريق التأديبي

١٧٧ - لقد جرى جانب من الفقه والقضاء ، على أن المساءلة  
التأديبية ، وتوقيع عقوبة تأديبية غير عقوبة الفصل من الخدمة  
أو الإحالة الى المعاش ، لا تمنح الجهة الادارية من أن تفصل العامل  
بغير الطريق التأديبي .

وذلك على أساس أن الفصل بغير الطريق التأديبي ، ليس  
عقوبة تأديبية ، وبالتالي فيجوز الجمع بينه وبين العقوبة التأديبية  
ولو عن ذات الفعل الذى كان سببا فى توقيع هذه العقوبة .

بيد أن ثمة جانبا آخر من الفقه والقضاء ، يرى أن الادارة  
انما تملك الخيار بين سلوك أحد الطريقين - التأديبي أو غير  
التأديبي - بخصوص الواقعة أو الوقائع المنسوبة الى العامل . فاذا  
ما اختارت أحد الطريقين ، فليس لها أن تسلك الطريق الآخر (١) .  
ومؤدى هذا أنها اذا وقعت عقوبة تأديبية على العامل ، فلا يجوز لها  
أن تعود فتفصله بغير الطريق التأديبي ، بسبب ذات الفعل الذى  
عوقب من أجله .

وقد سبق أن فصلنا ذلك ، فى الباب الخاص بالمبادئ العامة  
التي يقوم عليها الجزاء التأديبي ، وأوضحنا رأينا فيه . كما أوضحنا

---

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة  
ص ٦٥٩ وما بعدها .

أيضا ما اذا كان يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي بعد ان اتخذت ضده اجراءات تأديبية وبالذات بعد ان رفعت الدعوى التأديبية بطلب فصله تأديبيا • ورأينا أيضا ما اذا كان يجوز — بعد فصل العامل بغير الطريق التأديبي — ان تتخذ ضده أو تستمر ، اجراءات تأديبية أو توقع عليه عقوبة تأديبية — فتحيل الى ما قدمناه في هذا الشأن ، متغا من التكرار •

## الفصل الرابع

مقابلة بين إجراءات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ،

قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده .

والضمانات التي استحدثها هذا القانون

أولا : فيما يتعلق بأسباب إنهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي :

رأينا فيما تقدم ، أن المشرع لم يحدد — قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي — الأسباب التي يجوز من أجلها الفصل بهذا الطريق (١) .

ولهذا ، فإن الجهات الإدارية كانت — تستند في بعض الأحيان — في إصدار قرارها بالفصل بغير طريق التأديب ، الى أسباب لا تبرره ، وتتخذ منه وسيلة للتنكيل بالموظف ، سيما وأنها كانت غير ملزمة بتسبيب قرارها في هذا الشأن .

من أجل ذلك ، فقد حرص المشرع في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ، على أن يغل سلطة الادارة في هذا الشأن ، فحدد لها في هذا القانون الحالات التي يجوز فيها فصل العامل بهذا الطريق ، حيث نص في المادة الأولى من القانون المذكور على أنه : « مع عدم الاخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة اعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الاداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي ، الا في الأحوال الآتية : —

---

(١) وذلك فيما عدا بعض القوانين الاستثنائية التي صدرت في هذا الشأن ، كالرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن تطهير الادارة الحكومية . وهذه كانت قوانين وقتية ، لفترة زمنية ، وظروف استثنائية .



(أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الإضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية لدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .

(ب) إذا قامت بشأنه دلائل جديده على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

(ج) إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها ، لغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا .

(د) إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا .

وقد سبق لنا شرح هذه الأسباب ، في البحث الخاص بأسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، فنحيل اليه .

#### ١٧٨ — سماع أقوال العامل ، قبل انتهاء خدمته بغير الطريق التأديبي :

هذا الشرط ، لم يكن لازما قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وقد جرت أحكام القضاء على أنه لا يلزم في هذا المجال أن يواجه الموظف بما ينسب اليه أو أن يحقق معه أو يسمع دفاعه فيه (١) .

ولهذا فقد كان العامل يفاجأ ، باخباره بقرار فصله بغير طريق التأديب . وأحيانا كان يؤمر بمغادرة مكتبه ، لأنه فصل من الخدمة دون أن تكون الجهة الادارية قد سمعت أقواله أو أخطرته بأي شيء قبل صدور القرار . وكان هذا يعتبر اهدارا خطيرا لحق الدفاع .

---

(١) أ.ع. ٤٠٧ لسنة ١١ في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٢٨٣ ب ٣٨ .  
— أ.ع. رقم ٨٦٩ لسنة ٩ في ١٠/٤/١٩٦٤ — ١٠ سنوات —  
ص ٩٠٣ .  
— أ.ع. ١٠ في ٥/١١/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٠٥ ب ٥ .  
— أ.ع. ١٠ في ٢٥/٣/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٧٨٨ ب ٨٤ .  
(م ٢٤ — غشوبات تأديبية )

من أجل ذلك ، فقد حرص المشرع ، على تلافى هذه العيوب ، وأن يوفر في القانون الجديد ، للعامل حقه في الدفاع عن نفسه وابداء أقواله فيما نسب اليه أو أثير حوله ، قبل أن يصدر القرار بفصله . فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على أن تسمع أقوال العامل قبل صدور القرار بفصله بغير الطريق التأديبي .

#### ١٧٩ - تسبيب قرار الفصل بغير الطريق التأديبي : لم تكن

الادارة ملزمة بهذا ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وذلك على أساس أنها لا تلتزم بتسبيب القرارات التي تصدرها مادام لا يوجد نص خاص بذلك . ولم يكن يوجد مثل هذا النص بالنسبة لقراراتها الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي (١) . وأكثر من هذا ، فان الادارة كانت تستند الى قاعدة أن الأصل في القرار الإداري الصحة ، وأنه محمول على سببه المبرر له ، وتطلب من المدعى - أي العامل المفصول - الذي يدعى عكس ذلك أن يقيم الدليل ، أي أن يثبت أن القرار غير قائم على سبب صحيح ، مع أن الادارة هي التي في حوزتها ملف الموضوع وكامل أوراقه .

وقد كان ذلك يسبب عنقا وارهاقا للعامل المفصول والقضاء ، في تحرى أسباب قرار الفصل . وسوف نوضح ذلك كله لدى الحديث عن الرقابة القضائية على قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي .

- 
- (١) أ.ع. في ١١/٥/١٩٥٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ .  
- أ.ع. في ٢٦/٤/١٩٦٠ ، س ٥ ص ٦٩٩ ب ٧٤ .  
- أ.ع. في ١٤/٤/١٩٥٦ ، س ١ ص ٦٨٧ ب ٨٠ .  
- ق.أ. في ١٢/٣/١٩٥٢ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٧٤ ب ٢٧٤٩ .  
- ق.أ. في ٩/١١/١٩٥٠ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٧٥ .  
- ق.أ. في ٢٧/٥/١٩٥٣ ، س ٧ ص ١٣٢٠ ب ١٩٢ .  
- ق.أ. في ١٣/٢/١٩٥٢ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٧٦ .  
- ق.أ. في ٢٥/٦/١٩٤٦ ، س ١ ص ٤٧٣ ب ٤٤ .

من أجل هذا ، فقد أحسن المشرع صنعا ، اذ نص في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، على أنه في جميع حالات الفصل بغير الطريق التأديبي ، يجب أن يكون قرار الفصل مسببا وأن يبلغ الى العامل المفصول .

وبذلك يتحقق للعامل معرفة هذه الأسباب ، ليستبين حقيقتها ومدى صحتها . وليتسنى للقضاء أن يبسط رقابته على هذه الأسباب ، لدى الطعن عليها أمامه .

١٨٠ — اذا رفعت الدعوى التأديبية ضد العامل ، فلا يجوز للجهة الادارية ان تفصله بغير الطريق التأديبي :

وبهذا نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢ آنف الذكر ، حيث قضت بأنه : « لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي ، اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية » .

وهذا أمر منطقي — كما سلف البيان — لأن الجهة الادارية مادامت قد احتكمت الى القضاء ، ورفعت الأمر اليه باقامة الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الادارية أن تنقض ما تم على يديها ، أو أن تكف القضاء وتحجبه عن نظر الدعوى التي صارت في حوزته .

ويلاحظ — مع ذلك — أنه قبل العمل بالقانون المذكور ، كانت الادارة تلجأ الى الفصل بغير الطريق التأديبي ، حتى بعد اقامة الدعوى ضد العامل أمام المحكمة التأديبية . وقد كان يقرها على ذلك ، بعض الفقه وبعض أحكام القضاء<sup>(١)</sup> . ولهذا فقد حسم المشرع

---

(١) أنظر في تفصيل ذلك ، ما أسلفناه لدى دراسة « مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي » .

— ٣٧٢ —

ذلك ، بالنص صراحة في القانون المذكور ، على حظر الفصل بغير الطريق التأديبي مادامت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

١٨١ — الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يخل بحق العامل

المفصول في المعاش أو المكافأة . وقد نص المشرع على ذلك صراحة في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه .



## الفصل الخامس

حظر الطعن القضائي ، في بعض قرارات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي . ومدى دستورية هذا الحظر

لقد صدرت بعض التشريعات ، بحظر الطعن القضائي ، في القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي .

وقد تباينت هذه التشريعات ، فيما يتعلق بنطاق هذا الحظر : فمنها ما جعل الحظر شاملا دعاوى الالغاء ودعاوى التعويض . ومنها ما قصر الحظر على دعاوى الالغاء ، دون غيرها . وسنشير فيما يلي الى بعض هذه التشريعات ، ونحدد نطاق كل منها ومدى دستوريته . ثم نتحدث عن الدستور الحالي فيما يتعلق بتحريمه النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء .

### المبحث الاول

#### حظر الطعن القضائي

وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي

١٨٢ - هذا المرسوم بقانون ، قد حظر الطعن بالالغاء أو بوقف التنفيذ ، في قرارات الفصل الصادرة وفقا لاحكامه :

ذلك أن المادة السابعة منه ، قد أغلقت باب الطعن بالالغاء أو بوقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التى تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه . لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه (١) .

---

(١) ا.ع. في ٢٧/٤/١٩٥٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٦٣ .

— ا.ع. في ١٧/٣/١٩٥٦ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٦٢ .

ولكن هذا المرسوم بقانون ، لم يحظر الطعن القضائي بطلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة في ظله . ذلك أنه لم يمنع سماع طلب التعويض عنها . ومن ثم فقد بقيت ولاية القضاء الإداري كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنها في ذلك شأن القرارات الإدارية الأخرى<sup>(١)</sup> .

وقد طعن في هذا المرسوم بقانون ، بعدم الدستورية لما نص عليه من حظر الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة طبقاً له . ولكن القضاء الإداري رفض هذا الطعن ، وقال في هذا أن ما نصت عليه المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ من عدم جواز الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكامه ، وإن جاء استثناء من الاختصاص المقرر للقضاء الإداري ، إلا أنه لا تثريب على المشرع إذا ما لجأ إلى تقريره مراعاة للصالح العام . ومادام المنع من الطعن الذي قرره هذه المادة قد اتسم بطابع العمومية والتجريد فلا وجه للنص عليه بعدم دستوريته بحجة أخلاقه بمبدأ المساواة أمام القانون ، ذلك أن هذا القانون لا ينطوي على مصادرة مطلقة للحقوق بدون تعويض عادل أو تحريم لاقتضاءها في أية صورة ، بل ينظم استعمالها ولا يفرق في هذا الشأن بين أفراد من الموظفين تماثلت مراكزهم القانونية واتحدت خصائصها . وقد كانت المحاكم المصرية قبل إنشاء مجلس الدولة ممنوعة من التعرض للقرارات الإدارية بالالغاء أو وقف التنفيذ أو التعديل أو التأويل ، وكان اختصاصها مقصوراً على نظر دعوى التعويض عن الأضرار الناشئة عن هذه القرارات . فإذا استجده قانون مجلس الدولة دعوى الالغاء فليس ما يمنع دستورياً من تعطيل هذا التشريع جزئياً في وقت ما ولفترة محدودة إذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك ،

(١) ١٠٤٠ ع. في ١٧/٣/١٩٥٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٦٣ .

— ق.أ. في ١٧/٤/١٩٥٩ ( ١٥٠ سنة ) ص ٤٠٠٧ .

— ق.أ. في ٢٤/٢/١٩٥٥ ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٦٤ .

ولاسيما أن ولاية الالغاء التي للقضاء الادارى حاليا ليست ولاية عامة كاملة بل محددة بالنص<sup>(١)</sup> .

وسنرى - فيما بعد - أن القول بدستورية هذا المرسوم بقانون ، يتعارض مع ما أرسنه أخيرا المحكمة العليا ( الدستورية )  
من مبادئ قضت على أساسها بعدم دستورية القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما قضى به من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة . وطبقا لهذه المبادئ ، يعتبر غير دستوري ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكر . وسنوضح هذه المبادئ ، لدى الحديث عن القرار بقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

### المبحث الثانى

**حظر الطعن القضائى بطلب الالغاء أو وقف التنفيذ أو التعويض بالنسبة للقرارات الصادرة بالاحالة الى المعاش وفقا للقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣**

١٨٣ - لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه لا يجوز الطعن بالالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكام هذا القانون ، وكذلك لا يجوز سماع الدعاوى الخاصة بالتعويض عنها .

وظاهر أن هذا النص قد جاء صريحا قاطعا في عدم جواز الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ هذه القرارات الصادرة بالاستناد اليه ، وفي عدم جواز سماع الدعاوى الخاصة بالتعويض عنها أمام جميع المحاكم

---

(١) ١.ع. في ٢٧/٤/١٩٥٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٤٥٢ ب ١٤ .  
وبهذا أيضا جرى قضاء محكمة القضاء الادارى : انظر الاحكام العديدة المنشورة في مجموعة احكامها لخمس عشرة عاما ، من ص ٤٠٣٥ الى صفحة ٤٠٣٨ .

على اختلاف أنواعها ودرجاتها<sup>(١)</sup> • وقد طعن في هذا النص بعدم  
الدستورية أمام القضاء الإداري ، فرفض هذا الطعن<sup>(٢)</sup> •

ونشير هنا أيضا الى ان هذا القضاء محل نظر ، وأن النص  
المذكور يعتبر غير دستوري ، وذلك طبقا لمبادئ المحكمة العليا  
(الدستورية) التي قضت على أساسها بعدم دستورية القرار بقانون  
رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذي سنتناول الحديث عن عدم دستوريته  
فيما بعد •

### المبحث الثالث

حظر الطعن القضائي — بكافة صوره — في قرارات إنهاء الخدمة  
بغير الطريق التأديبي ، وذلك طبقا للقرار بقانون رقم ٣١  
لسنة ١٩٦٣

١٨٤ — بيان ذلك : بتاريخ ٤ من مارس سنة ١٩٦٣ صدر قرار  
رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في شأن تعديل بعض  
أحكام قانون مجلس الدولة ، الذي عمل به من تاريخ نشره بالجريدة  
الرسمية في ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ ونص في مادته الأولى على « أن  
يستبدل بالمادة ١٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه  
النص الآتي : لا يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالنظر  
في الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة • ويعتبر من قبيل أعمال السيادة  
قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين الى المعاش  
أو الاستيداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي ••• » وقد أفصح  
الشارع في المذكرة الايضاحية المرافقة لهذا القانون عن الحكمة التي  
حدثت به الى اصداره والغاية التي استهدفها من التعديل الذي  
تضمنته اذ ورد بها قوله « ولما كانت المصلحة العامة تتطلب اطلاق  
يد الحكومة بوصفها سلطة حكم باختيار أقدر الأشخاص على العمل

(١) ع.١ في ١٩٥٧/٦٢٩ في الدعوى رقم ١٦١ لسنة ٣ ق

(٢) ق.١٠ في ١٩٥٧/١/٣٠ (١٥ سنة) ص ٢٣٠٤ •



في خدمة هذه المرافق ، وابعاد من ترى أنه غير صالح لأداء هذه الخدمة ، وعلى الأخص من يشغل منهم وظيفة ذات سلطة ، اذا تعذر العمل معه أو اذا ارتأت الحكومة أنه غير محل لثقتها أو لوجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، أو لغير ذلك من الأسباب التي تتصل بالصالح العام » .

ومما لاشك فيه أن الاجراءات التي تتخذها الحكومة والكفيلة بصيانة النظام العام وضمان سير المرافق العامة بطريقة مستمرة ومنتظمة ومنتجة تتصل بمصالح الدولة العليا ، ومن ثم تعتبر من قبيل أعمال السيادة وتخرج بالتالي من ولاية القضاء — لذلك فقد أعد المشروع المرافق . وتحقيقا لذلك فقد استبدلت الفقرة الأولى من المادة ١٢ ونص فيها على اعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي من قبيل أعمال السيادة وتصدر من السلطة التنفيذية بصفتها المهيمنة على مصالح الدولة العليا والمسئولة عن تسيير أمورها والمحافظة على الأمن فيها .(١) .

١٨٥ — الطعن أمام القضاء الإداري ، بعدم دستورية هذا القرار يقانون ، ورفض هذا الطعن :

فقد طعن بعدم دستورية القرار بقانون ، سالف الذكر « فيما تضمنه من حظر الطعن القضائي على قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي باعتبارها من أعمال السيادة — ولكن جرت أحكام القضاء ، على رفض الطعن المذكور ، وعلى القول بدستورية هذا القانون .

وفي هذا تقول المحكمة الادارية العليا بأنه سبق لها « أن قضت

---

(١) ١٠٤٠ ع. في ١٩٦٢/٦/٢٩ ( ١٠ سنوات ) ص ٣٤ .

بأنه يجوز تعديل الاختصاص القضائي لمجلس الدولة زيادة أو نقصا بذات الأداة التي أنشأت هذا الاختصاص وهي القانون . وإن وصف القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ لبعض أعمال الحكومة بأنها أعمال سيادة ، وهو وسيلة لإخراجها من اختصاص مجلس الدولة ، هو تعديل لهذا الاختصاص بطريقة غير مباشرة مما يملكه المشرع . والقول بأن هذا القانون غير دستوري هو قول غير سليم إذ أن حالات عدم الدستورية هي مخالفة نص دستوري قائم أو الخروج على روحه ومقتضاه . وليس حق الموظف في الوظيفة العامة ، من الحقوق التي كفلها الدستور أو نظم وسيلة اقتضاها . هذا على حين أن وضع الموظف هو وضع شرطي منوط بالصلاحية للوظيفة العامة ، وعلاقة الموظف بالحكومة تنظمها القوانين واللوائح ، فإذا جاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه ناصا على اعتبار قرارات معينة صادرة في شأن موظفين عموميين من أعمال السيادة فإن من شأن هذا النص عدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالنظر في الطلبات المتعلقة بتلك القرارات الغاء أو تعويضا . ولا يغير من هذا النظر فيما يتعلق بالتعويض كون التضامن الاجتماعي أساسا للمجتمع ، ذلك أن التضامن الاجتماعي فكرة فلسفية عامة لا تمس ما تخصص بالنص « (١) » .

ولكن هذا القضاء ، كان محل نقد شديد ، من بعض الفقه (٢) .

١٨٥ مكرر — نطاق القرارات التي اعتبرت من أعمال السيادة ، وفقا للقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر :

(١) أ.ع. في الدعاوى أرقام ٥ و ٧ و ٤٢٧ و ٤٥٦ و ١٠٤٨ و ١١٣٩ و ١٤٢١ لسنة ٨ بجلسة ١٩٦٤/٢/٨ (١٠ سنوات) ص ٤٦٢ ب ٢٣ .  
— أ.ع. ٨١٠ لسنة ٩ في ١٩٦٧/٥/٢٧ ، ص ١٢ ص ١٠٩٢ ب ١١٩ .

— أ.ع. في ١٩٦٣/٦/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٤٥٩ .  
(٢) راجع في تفصيل ذلك ، وأسبابه ، الدكتور السيد إبراهيم ، في شئون العاملين ، ص ٦٦٣ .

لقد جرى القضاء على أنه يلزم لكي تعتبر القرارات من أعمال  
السيادة طبقا للقانون المذكور ، أن يتوافر شرطان : —

**الشرط الأول :** أن تكون صادرة من رئيس الجمهورية ، وبالتالي  
فلا تعتبر من أعمال السيادة ، القرارات الصادرة من غيره ، ولو كانت  
صادرة بالاحالة الى المعاش أو الاستيداع أو الفصل بغير الطريق  
التأديبي (١) \* وحتى لو كانت صادرة من رئيس الوزراء أو مجلس  
الوزراء (٢) \*

**الشرط الثاني :** أن تكون صادرة باسقاط ولاية الوظيفة عن  
الموظف سواء بالاحالة الى الاستيداع أو المعاش أو الفصل بغير  
الطريق التأديبي \*

وبالتالى فلا يدخل فى نطاقها القرارات الصادرة بنقل موظف من كادر  
الى آخر أو من وظيفة أو وزارة الى أخرى ، ولو كانت صادرة من  
رئيس الجمهورية (٣) \*

**١٨٦ — المحكمة العليا ( الدستورية ) تقضى بعدم دستورية القانون  
رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه :**

فقد قضت هذه المحكمة ، بعدم دستورية القانون المذكور ،  
وقالت فى هذا : « حكمت المحكمة بعدم دستورية القرار بقانون رقم  
٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر  
بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فيما نصت عليه من اعتبار القرارات  
الـ

---

(١) أ.ع. فى ١١/٥/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥  
(٢) أ.ع. فى ١٠/١٢/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣٦٥ ب ٣٧ .  
— أ.ع. فى الدعوى ١٠٤٧ و ١١٩٤ و ١٥٨٥ لسنة ٧ فى  
١٩٦٤/٢/٨ .  
— أ.ع. فى الدعوى ١٥٨٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/٢/٨ ( ١٠ سنوات )  
ص ٢٨ ب ٥ .  
(٣) أ.ع. فى الدعوى ٦٧٩ لسنة ١٢ فى ١٩٦٨/١١/٢٣ س ١٤ .  
ص ٧٩ ب ١٠ .

الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة (١) •

وقد خلصت في أسباب أحكامها الى القول بأن : « القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة الثانية عشرة من مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ اذ يقضى باعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة بينما هي بطبيعتها أعمال ادارية فانه ينطوي على مصادرة لحق هؤلاء الموظفين في الطعن في تلك القرارات أو التقاضي بشأنها فضلا عن اهداره مبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق مما يخالف المادتين ٤٠ و ٦٨ من الدستور ، وكذلك السابقة على النحو المتقدم ذكره • ولا يظهره من هذا العيب ما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور من أن كل ما قرره القوانين واللوائح من أحكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا وناظدا ، ذلك أن نصوص الدستور تمثل القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ولها مقام الصدارة بين قواعد النظام العام التي يتعين التزامها ومراعاتها واهدار ما يخالفها من التشريعات باعتبارها أسمى القواعد الآمرة • ومن ثم فان ذلك النص لا يعنى سوى مجرد استمرار نفاذ هذه القوانين واللوائح دون تطهيرها مما قد يشوبها من عيوب ودون تحصينها ضد الطعن بعدم الدستورية شأنها في ذلك شأن التشريعات التي تصدر في ظل الدستور القائم • فليس معقولا أن تكون تلك التشريعات

---

(١) أحكام المحكمة العليا ( الدستورية ) بجلسة ١١/٦/١٩٧١ في الدعاوى أرقام ٢ لسنة ١ ق دستورية و ٦ لسنة ١ ق دستورية و ٩ لسنة ١ ق دستورية •



بمنأى عن الرقابة التى تخضع لها التشريعات التى تصدر فى ظل هذا الدستور وأصوله المستحدثة مع أن رقابة دستوريته أولى وأوجب .

ومن حيث أنه لما تقدم ، يكون القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ مخالفا للدستور فيما نصت عليه هذه المادة من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة ومن ثم يتعين الحكم بعدم دستوريته « .

وقد صدرت هذه الأحكام بذلك فى ١٩٧١/١١/٦ ونشرت بالجريدة الرسمية فى ١٩٧١/١١/٢٢ وعمل بها من تاريخ هذا النشر .

**وبناء على هذه الأحكام ، فتح من جديد باب الطعن القضائى —  
الغاء وتعويضاً — على القرارات التى كانت محصنة بمقتضى القانون المذكور .** وبدأ سريان ميعاد الطعن فى القرارات المذكورة ، اعتباراً من تاريخ نشر هذه الأحكام فى الجريدة الرسمية ، أى ابتداءً من ١٩٧١/١١/٢٢ .

#### ١٨٧ — المشرع يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ :

فقد سبق أن أشرنا الى أن المشرع قد أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ونص فى مادته الرابعة على أن : « يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة » (١) .

وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — بخصوص أسباب الغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣

---

(١) وقد نشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية وعمل به من تاريخ نشره فى ١٩٧٢/٦/٨ .

أنه : « كان من بين أهداف عملية التصحيح التي بدأت في ١٥ مايو سنة ١٩٧١ تأكيد سيادة القانون وكفالة الضمانات للمواطنين ، وأعمالاً لهذه الأهداف ، جاء الدستور الجديد فكل في المادة ٨٦ حق كل مواطن في الالتجاء الى قاضيه الطبيعي ، وحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار إدارى من رقابة القضاء . وقد كان التوسع في مدلول أعمال السيادة ينطوى على مخالفة لأحكام الدستور القائم ، كما أن الحكمة التي تغياها المشرع من اعتبار مثل هذه القرارات من أعمال السيادة ، لم تلتزمها الحكومة في التطبيق ، فضلاً عن أنه لم يكن في وسع من يصدر القرار بشأنه أن يطعن فيه أمام القضاء ، حتى لو كان مشوباً بإساءة استعمال السلطة . »

لذلك فقد أضحى من المحتتم ، أن يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ . . . . وقد سبق للمحكمة العليا أن قضت بحكمها الصادر في ٦ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية هذا القرار بقانون فيما نص عليه من اعتبار هذه القرارات من أعمال السيادة — لذلك فقد نص صراحة على إلغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه . »

#### المبحث الرابع

**الدستور الحالى ، يحظر النص في القوانين على تحصين**

**أى عمل أو قرار إدارى من رقابة القضاء**

فقد أشرنا من قبل الى أن هذا الدستور قد نص في المادة ٦٨ على أن : « التقاضى حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضيه الطبيعي ، وتكفل الدولة تقريب جهات القضاء من المتقاضين وسرعة الفصل فى القضايا . »

ويحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار إدارى من رقابة القضاء . »

ويلاحظ أن هذا النص ينصرف بصفة أساسية ، الى القوانين التي تصدر في ظل العمل بالدستور الحالي ، بحيث لا يجوز النص فيها على حظر الطعن القضائي على أى قرار يصدر استنادا اليها .

كما يعتبر ذلك دعوة للمشرع كى ينهض لاصدار قوانين لالغاء موانع التقاضى فى القوانين القائمة : وهو ما فعله المشرع — كما سلف البيان — اذ أصدر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الغاء موانع التقاضى فى بعض القوانين . كما أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى وبالغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة .

## الفصل السادس

### تطور الرقابة القضائية بخصوص القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

١٨٨ — تقسيم البحث : يجدر — بداءة — أن نتعرف على الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في هذه القرارات • ثم نتحدث عن مدى الرقابة القضائية على القرارات بصفة عامة •

ونتناول بعد ذلك ، عبء الإثبات في الدعاوى الخاصة بالطعن على القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل العمل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي • ثم نتكلم عن عبء الإثبات فيما يتعلق بالقرارات الصادرة بعد العمل بهذا القانون • ونقفى ببيان مدى سلطة القضاء الإداري بخصوص طلبات ( الغاء ) القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي ، وهل يجوز للقضاء أن لا يحكم بالالغاء رغم توافر شروطه وأن يحكم بالتعويض بدلاً من الالغاء — وسنفصل ذلك كله في خمسة مباحث ، على النحو التالي :

#### المبحث الأول

#### الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في قرارات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

لقد سبق أن أشرنا الى ذلك ، في إيجازة وستفصل القول في هذا الخصوص : وتبيننا لذلك ، يلزم أن تفرق بين ما اذا كان القرار بإنهاء الخدمة ، خاصاً بموظف عام ، أم بعامل في القطاع العام •



لولا : ان كان قرار انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، صادرا في شأن موظف عام :

لا خلاف في أن محاكم القضاء الإداري ، هي المختصة — وحدها — بنظر الطعن في هذا القرار ، إلغاء وتعويضا ، وذلك طبقا لمبدأ ( رابعا ) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، وكذلك طبقا للقوانين السابقة على هذا القانون .

ثانيا : ان كان القرار المذكور صادرا في شأن عامل في القطاع العام :

لقد ثار الخلاف بخصوص تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن فيه . وكان الرأي الغالب هو اختصاص القضاء الإداري وحده بنظر هذا الطعن : وأساس هذا الرأي أن العامل بالقطاع العام وإن كان لا يعتبر موظفا عاما إلا أن القرار الصادر من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبي ، هو قرار إداري . ومن ثم يختص القضاء الإداري بنظر الطعن في هذا القرار — لا بوصف العامل المذكور موظفا عاما ، فهو ليس كذلك كما أوضحنا — وإنما باعتباره فردا من الأفراد الذين يختص القضاء الإداري بنظر الطعون المقدمة منهم على القرارات الإدارية النهائية طبقا للفقرة الخامسة من المادة العاشرة من القانون المذكور (١) .

وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، إذ نص في المادة الثالثة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ،

---

(١) ومع هذا فقد كان هناك رأي بعدم اختصاص محاكم مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر مثل هذا الطعن ، وذلك على أساس أن القرار الصادر بفصل العامل المذكور ليس قرارا إداريا ولو أنه صادر من جهة إدارية ، لأنه لم يصدر منها تعبيرا عن إرادتها كسلطة عامة وإنما باعتبارها ممثلة للدولة مالكة شركات القطاع العام وفقا للتشريعات المنظمة لعلاقة هذه الشركات بالعاملين لديها .

على أن : « يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري ، دون غيره ، بالفصل في الطلبات التي يقدمها العاملون بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ، بالطعن في القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي طبقا لهذا القانون • وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة » •

ومن ثم فإنه طبقا لهذا النص ، ينعقد الاختصاص لمحاكم مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري — دون غيرها — بنظر الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي ، سواء كانت هذه القرارات صادرة في شأن موظف عام أو عامل في القطاع العام •

ولكن ، يلاحظ — مع ذلك أن النص المشار إليه ، ينصرف ، كما هو صريح نصه ، الى القرارات التي تصدر طبقا لأحكام القانون المذكور أي القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ •

ومع هذا ، فإن محكمة القضاء الإداري ، تختص وحدها بنظر الطعون في القرارات الصادرة قبل العمل بالقانون المذكور بإنهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بالطريق غير التأديبي ، وذلك لأن القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة العاملين المفصولين بغير الطريق التأديبي الى وظائفهم ، قد نص في مادته الأولى على أن يسرى على العاملين الذين أنهيت خدمتهم بغير الطريق التأديبي بالاحالة الى الاستيداع أو الى المعاش أثناء الاستيداع أو بالفصل من الوظائف بالجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأي منها ، في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ • وظاهر أن هذا القانون يسرى على القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل العمل بالقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وبالذات القرارات الصادرة في الفترة السابقة عليه والتي تنسحب الى الماضي حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ . ويستوى أن تكون هذه القرارات الصادرة بفصل موظف عام ، أو عامل في القطاع العام . وقد نص القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، في مادته التاسعة على أنه يجوز الطعن في القرار الصادر برفض الاعادة الى الخدمة ... وتختص محكمة القضاء الاداري بمجلس الدولة ، دون غيرها ، بنظر هذه الطعون وبالمنازعات المتعلقة بتسوية المعاشات أو المكافآت طبقا لأحكام هذا القانون .

وبالتالى فان محكمة القضاء الاداري تختص وحدها — طبقا لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ سالف الذكر — بنظر الطعون في قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، لو كانت صادرة في شأن عامل بالقطاع العام .

### المبحث الثاني

#### مدى الرقابة القضائية ، على القرارات الادارية بصفة عامة

١٨٨ — من المقرر أن للقضاء الاداري الحق في بحث الوقائع التي بنى عليها القرار الاداري ، بقصد التحقق من مطابقته للقانون . وهذا الحق لا يقف عند حد التحقق من صحة الوقائع المادية التي انبنى عليها القرار ، بل يمتد الى تقدير هذه الوقائع اذا ارتبطت بالقانون باعتبارها من العناصر التي ينبنى عليها القرار . وللمحكمة في حدود رقابتها للقرار ، أن تقدر تلك العناصر التقدير الصحيح لتنزل حكم القانون على مقتضاه (١) .

ونورد فيما يلي ، طرفا من الأحكام ، التي توضح مدى رقابة القضاء وذلك على النحو التالي : —

١ — قالت محكمة القضاء الإداري ، بأن قضاءها قد جرى في إطاره على أن رقابتها على القرارات الإدارية تمتد الى بحث صحة وجود وسلامة الأسباب التي أقيمت عليها هذه القرارات ، والتي تحرى الغاية التي تغياها مصدرها . فالقرار الإداري ، ان صدر بغير سبب صحيح فقد وقع مخالفا للقانون مجافيا له . وان كان رغم قيام السبب الصحيح ، قد ابتغى به مصدره ، بغية غير الصالح العام ، فقد انحرف بسلطته عن الجادة وأساء استعمالها<sup>(١)</sup> .

وقضى أيضا بأنه يلزم في كل قرار إداري ، حتى لو صدر خلوا من ذكر أسباب ، أن يكون مستندا في الواقع الى دواع قامت لدى الإدارة حين إصداره ، والا كان القرار باطلا لفقدانه ركنا أساسيا هو سبب وجوده ومبرر إصداره . ولهذه المحكمة أن تبحث هذه الدواعي وتتحرى مبلغها من الصحة . فان ظهر أنها غير صحيحة ، ولو ظنت الإدارة بحسن نية أنها صحيحة ، فقد القرار أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه ، وكان مشوبا بعيب مخالفة القانون . أما ان كانت الإدارة قد أصدرت القرار ، وهي تعلم أن هذه الأسباب غير صحيحة وأنها استهدفت غاية غير الصالح العام ، كان القرار مشوبا بالانحراف وإساءة استعمال السلطة الى جانب مخالفة القانون .

٣ — ان القرار الإداري ، يجب أن يستند الى حالة واقعية أو قانونية تسوغ تدخل جهة الإدارة . والقضاء الإداري أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانوني<sup>(٢)</sup> .

(١) ق. ١٠ ( ١٥ سنة ) ج ٣ ص ٢٤٢٩ ب ٤٠٩ .

(٢) ق. ١٠ ( ١٥ سنة ) ج ٣ ص ٢٤٢٠ ب ٤١٣ .



٤ — ان للقضاء الادارى الحق فى الرقابة على أسباب القرار  
الادارى ، للتعرف على مدى صحتها من الوجهة الواقعية ومن مطابقتها  
للقانون نصا وروحا . فاذا ظهر أنها غير صحيحة واقعيا أو أنها  
منطوية على مخالفة للقانون أو على خطأ فى تطبيقه أو تأويله ، كان  
القرار معيبا ، وحق لهذه المحكمة أن تحكم بالغاءه<sup>(١)</sup> .

٥ — ان رقابة القضاء الادارى لصحة الحالة الواقعية أو القانونية  
التي تكون ركن السبب ، تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت  
النتيجة التي انتهى اليها القرار مستخلصة استخلاصا سائغا من  
أصول موجودة تنتجها ماديا أو قانونيا . فاذا كانت مستخلصة من  
أصول غير موجودة أو لا تنتجها ، أو كان تكييف الوقائع على فرض  
وجودها ماديا لا ينتج النتيجة التي يتطلبها القانون ، كان القرار  
فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون .  
أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها  
ماديا وقانونيا ، فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون<sup>(٢)</sup> .

### المبحث الثالث

عبء الإثبات ، لدى الطعن على القرارات الصادرة بانتهاء

خدمة العامل بغير الطريق التأديبي قبل العمل بالقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٨٩ — لقد رأينا فيما تقدم ، أن الادارة لم تكن ملزمة — قبل  
العمل بالقانون المذكور — بتسبيب قرارات انتهاء الخدمة بغير طريق  
التأديب .

---

(١) ق. ١٠ ( ١٥ سنة ) ج ٣ ص ٢٤٢٨ ب ٤٠٦ .  
(٢) أ.ع ٥٤٦ لسنة ٩ و ١٣٦٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢  
ص ٦٧٩ ب ٧٢ .  
— أ.ع فى ١٩٥٧/٤/٢٧ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٥٥ .  
— أ.ع فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ .  
— أ.ع فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥ .

وكان المقرر أن هذه القرارات ، غير المسببة ، تعتبر صحيحة ، قائمة على أسبابها المبررة لها ، وصادرة بدافع من المصلحة العامة (١) .

وقد كان القضاء الإداري — في فجر نشأته في مصر — يفرق فيما يتعلق بعبء الإثبات ، بين طلب إلغاء القرار الصادر بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وبين طلب التعويض عن هذا القرار :

فكان يشترط للحكم بالإلغاء أن يثبت الموظف المفصول أن قرار إنهاء خدمته مشوب بإساءة استعمال السلطة ، أو صدر بلا سبب مبرر . أما طلب الحكم بالتعويض ، فكان يكفي للقضاء به ، أن يتضح من الأوراق أن قرار الفصل صدر بغير مسوغ أو في وقت غير لائق . وعلى الحكومة ، لتفادي الحكم عليها بالتعويض ، أن تثبت أن قرار الفصل كان لأسباب جدية قائمة بذات الموظف ، وتبرر إبعاده عن الخدمة .

وبعبارة أخرى ، فإن القضاء كان يجرى على أنه — في دعوى إلغاء قرار الفصل بغير الطريق التأديبي — يقع على المدعى عبء إثبات إساءة استعمال السلطة أو غير ذلك من العيوب . أما في دعوى التعويض عن هذا القرار ، فكان يكفي أن يكون ملف خدمة المدعى نظيفاً ، وفي هذه الحالة يقع عبء الإثبات على الحكومة ، فإن عجزت أو نكلت عن تقديم الدليل على صحة تصرفها حكم عليها بالتعويض (٢) .

وقد كان القضاء يبرر مذهبه هذا ، بالقول بأنه لا تعارض فيه : لأنه في حالة طلب الإلغاء تقضي المصلحة العامة بعدم إرجاع الموظف

---

(١) ق. ١٠ في ٢٨/٤/١٩٤٩ ، س ٣ ص ٦٥٧ تب ١٨٢ .

(٢) قضاء مضطرد : انظر في هذا ، الأحكام العديدة لمحكمة القضاء الإداري ، في مجموعات هذه الأحكام ، السنة الثالثة ص ٦٥٧ والسنة الرابعة ص ٩٠٤ والسنة الخامسة ص ٧١ .

الا اذا قام الدليل على ما يدعيه . أما في حالة طلب التعويض ، فان قواعد العدالة — وهي من أصول الفقه الادارى — توجب تعويض الموظف المفصول عن الاضرار التي لحقت به بسبب قرار الفصل أو الاحالة إلى المعاش ، الا اذا أثبتت الادارة أنه قائم على سببه ابتغاء المصلحة العامة (١) . وبذلك تصان المصلحتان ، مصلحة المجموع ومصلحة الفرد . اذ لا يجوز لاحدهما أن تصان على حساب الأخرى فتضحي بها ، بل يجب أن تحمي المصلحتان (٢) .

**ونسوق امثلة من احكام القضاء في هذا الشأن :**

١ — اذا رغبت الدولة في أن تضحي بالموظف ، باحاليته الى المعاش قبل بلوغه السن المقررة للتقاعد ، استعمالا لحقها في حدود القانون وللصالح العام ، فانه ينبغي عليها أن تتحمل في الوقت ذاته مخاطر هذا التصرف ، فتعوض الموظف المفصول تعويضا معقولا . اذا ما تبين أنه فصل في وقت غير لائق أو بطريقة تعسفية أو بغير مبرر شرعى ، لما في ذلك من تطبيق صحيح لقواعد المسؤولية في الفقه الادارى وتغليب لقواعد العدالة وتوفير الضمانات للدولة وموظفيها (٣) .

٢ — يكفي في دعوى التعويض عن القرار الادارى المعيب بالانحراف أن يقوم الدليل على اساءة استعمال السلطة في شأن فصل الموظفين من ملف خدمة الموظف ، لأنه هو الوعاء الصادق لتصوير حالته والكشف عن حقيقته . فان ظهر أن ملف خدمته نظيف وعمله مرضى ، كان قرار الفصل مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة

---

(١) ق. ١٠ في ١٩٤٩/٤/٢٨ ، س ٣ ص ٥٦٧ ب ١٨٢ .

— ق. ١٠ في ١٩٥٢/٣/٦ ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٤٠ .

— ق. ١٠ في ١٩٥٠/١١/٩ ، س ٥ ص ٧١ ب ١٥ .

— ق. ١٠ في ١٩٥٦/١٢/٢٦ ، س ١١ ص ١١٣ ب ٧٧ .

(٢) ق. ١٠ في ١٩٥٥/٢/٣ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٧١ .

(٣) ق. ١٠ في ١٩٥٠/٦/١٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٨٦ .

لأنحرافه عن الأغراض التي يتغياها القانون في فصل الموظفين (١) .

٣ — اذا بنى قرار الاحالة الى المعاش على وقائع غير صحيحة يدحضها الثابت في التقارير المقدمة طوال مدة الخدمة ، فانه يكون قد انطوى على مخالفة القانون لبنيانه على سبب غير صحيح لا تنتج عنه الوقائع الثابتة في الدعوى ويحق للمدعى المطالبة بتعويض عنه (٢) .

٤ — ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه اذا خلا في هذه الصورة ملف خدمة الموظف المحال الى المعاش من المآخذ التي تستوجب فصله فانه يصبح حقا مقرر له في ذمة الدولة أن تعوضه تعويضا كافيا مادامت قد أخذته أخذ مقتدر بغير حساب ودون ابداء أسباب (٣) .

ثم جرى اقضاء الادارى ، على أن يكلف المدعى بعبء الاثبات ، سواء في دعوى الالغاء أو التعويض ؛ وذلك على أساس أن الادارة لا تتنرم بتسبب قراراتها الا في الأحوال التي ينص عليها القانون ، ولا يوجد نص يلزمها بتسبب القرارات الصادرة منها بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي . ومادام الأصل أيضا أن قراراتها غير المسببة ، تحمل على الصحة ، وتعتبر قائمة على أسبابها ومبرأة من اساءة استعمال السلطة ، فان على من يدعى عكس ذلك ، أن يقيم الدليل عليه . ومن ثم فان عبء الاثبات ، كان يقع على عاتق المدعى ، سواء في دعوى الالغاء أو التعويض . فان لم يقم الدليل رفضت دعواه ، في الحالين .

وطبقا لهذا الاتجاه ، لم يكن يكفى القول ببطلان القرار — سواء في دعوى الالغاء أو التعويض — أن يستند المدعى الى أن ملف

(١) ق. ١٠ في ١٢/٣٠/١٩٥٦ ، س ١١ ص ١١٩ ب ٨٢ .

(٢) ق. ١٠ في ٢٦/٥/١٩٤٨ ( ١٥ سنة ) ص ٤٠٤١ .

(٣) ق. ١٠ في ١٩/٦/١٩٥٢ ، س ٦ ص ١٢٢٩ ب ٥٣٩ .



خدمته يدل على كفايته ونزاهته ، وليس فيه ما يسيء اليه (١) .

ولهذا فقد قضى بأن ملف الخدمة ، وان كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — ان كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه ، الا أنه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها أثرها فى هذا الشأن ، وبوجه خاص اذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظام ، فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتويها الملف ، ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن ممن بيدهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المخصصة لاستجماع هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقرائها (٢) .

ونشير الى أن هذا المذهب كان محل نقد ، على أساس أنه يجافى المبادئ العامة المستقرة فى أصول الاثبات ، ومن أهمها أن البيئة على من يدعى عكس الظاهر : ومادام أن الظاهر من الأوراق ، سيما ملف خدمة الموظف ، أن مسلكه نظيف ، وأنه صالح لعمله ، فان على الحكومة — وهى تدعى عكس هذا الظاهر — أن تقيم الدليل على ما تدعيه بأن تقدم للقضاء الأسباب والأوراق التى حملتها على اصدار قرارها بانهاء خدمة الموظف ، بغير الطريق التأديبى ، سيما وأن الحكومة هى الحائزة لكافة الأوراق الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف .

ولهذا فقد تطور القضاء ، ونقل عبء الاثبات الى الجهة الادارية ، اذا كانت اوراق الملف فى صالح الموظف :

ففى هذه الحالة تلتزم الادارة بتقديم الأوراق ، والأسباب

(١) ع.١ فى ١٩٦١/٦/٢٤ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٤٦ .

(٢) ع.١ فى ١٩٥٨/٧/١٢ ( ١٠ سنوات ) ص ٢٣٤٨ .

الصحيحة التي تبرر القرار المطعون فيه ، سواء كان الطعن بالالغاء أو التعويض .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا كان الثابت من الاطلاع على أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى أنه فضلا عن خلوها من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته فان التقارير العديدة التي انطوى عليها ملف الخدمة تشيد بكفايته واخلاصه ووفرة نشاطه وكثرة انتاجه واستقامته ، وكذلك الشهادات الصادرة من عدد ممن شغلوا المناصب الكبيرة بالوزارة المدعى عليها والمودعة ملف الدعوى وأثتى يشهد أصحابها فيها للمدعى بالجد — اذا كان الثابت هو ما تقدم فانه ينقض الأسباب التي استند اليها القرار المطعون فيه ، ومن ثم يكون عديم الأساس مما يجعله مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء<sup>(١)</sup> .

وقضى أيضا بذات المبدأ بأنه مادام قد ثبت أن أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى خاليان تماما من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته . بل ان ملف خدمته يحوى الكثير مما يشيد بكفاءته ونشاطه وكثرة انتاجه ، مع نقاء صحيفته ، هذا الى أن الوزارة لم تقدم فى الدعوى ما يدحض ما ورد فى ملف الخدمة ، كما أنها لم تنكر على المدعى كفاءته وحسن سمعته ، مما ينقض الأسباب التي استند اليها المرسوم المطعون فيه ، ومن ثم يكون غير قائم على أساس سليم مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء<sup>(٢)</sup> .

كما قضى بأن الحكومة وقد ذكرت أسبابا لفصل المدعى فان هذه الأسباب تصبح خاضعة لرقابة القضاء الادارى لتعرف مدى صحتها ومن ثم تعين تبين هذه الأسباب تفصيلا لتجرى عليها المحكمة رقابتها ، ومادامت الحكومة لم تقدم الدليل على ما نسبته الى المدعى.

(١) ق. ١٠ فى ١٢/٢٦/١٩٥٦ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٨٥ .

(٢) ق. ١٠ فى ١/٣/١٩٥٧ ( ١٥ سنة ) ص ٣٩٨٢ .

من أن له نشاطا سياسيا بالرغم من تكرار مطالبتها بالافصاح عن هذه الأسباب مما لا يمكن معه التحقق من مدى صحة أسباب الفصل. ومن ثم يكون فصل المدعى بنسب ظاهر الأوراق غير قائم على أساس سليم وتكون دعوى المدعى في محلها متعينة القبول (١) .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه ، وان يكن الأصل ان عبء الاثبات يقع على عاتق المدعى ، الا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه ، في مجال المنازعات الادارية ، لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الادارة في غالب الأمر بالوثائق والملفات ذات الأثر الحاسم في المنازعات مما يتعذر معه على الأفراد تحديد مضمونها تحديدا دقيقا . لذا ، فان من المبادئ المستقرة في المجال الاداري ، أن الادارة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والمنتجة في اثباته ايجابا أو نفيا متى طلب منها ذلك ، سواء من هيئة مفوضي الدولة أو من المحاكم . وقد رددت قوانين مجلس الدولة المتعاقبة هذا المبدأ — مثال ذلك ، المادتان ٣٠ و ٣٣ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن مجلس الدولة — ومتى كان ذلك ، وكان ثابتا أن الحكومة نكلت عن تقديم الأوراق المتعلقة بموضوع النزاع أو تسببت في فقدانها ، فان ذلك يقيم قرينة لصالح المدعى تلقى عبء الاثبات على عاتق الحكومة (٢) .

١٩٠ — القضاء الاداري ، يبلغ ذروة تطوره ، ويلزم الحكومة بالافصاح عن أسباب قراراتها الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وتقديم المستندات المؤيدة لها ، فان نكلت أو عجزت عن ذلك ، اعتبر القرار بلا سبب يبرره ، وتقضي المحكمة بإلغائه (٣) ، كما تقضي بالتعويض عنه ان استقامت اركان المسؤولية :

---

(١) ق.أ في ١٩٥٣/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٢ ب ١٣٣ — وبذات المبدأ ق.أ في ١٩٥١/٦/١٤ س ٥ ص ١٠٧٠ ب ٣١٨ .  
(٢) ع.أ في الدعوى ١٠٨ لسنة ١٢ بتاريخ ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٤٥ ب ٩ .

(٣) رأينا فيما تقدم أنه في مثل هذه الحالة وما دام المدعى لم يقدم الدليل على بطلان القرار — كانت المحكمة لا تحكم بالإلغاء وإنما تكتفي بالتحكم بالتعويض اذا كان ملف الخدمة ليس فيه ما يسيء الى المدعى .



وأقامت المحكمة قضاءها في هذا الخصوص على أن عدم التزام الإدارة بتسبيب قرارها بإنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، لا يعنى عدم التزامها بعرض سبب هذا القرار على المحكمة، مع وجوب تقديمها المستندات المؤيدة للقرار — وان سكوت الإدارة عن إبداء الأسباب لدى الطعن على القرار قضائيا ، غير جائز : فهو يتعارض مع سلطة الرقابة القضائية ويناهضها ، كما يتعارض مع الدستور ومبدأ سيادة القانون والصالح العام .

وتفصيلا لكل هذا قضت محكمة القضاء الإداري « من حيث أنه ليس المقصود من تخويل الإدارة سلطة فصل العاملين بغير الطريق التأديبي: أن تمارس هذه الرخصة بدون قيد أو شرط ، وأن تتدخل من الضمانات المقررة . بل ان استعمال هذه الرخصة منوط بأن يقع الفصل بباط من المصلحة العامة ، وأن يستند الى أسباب صحيحة تبرره وقائمة بذات العامل ، والا فقد القرار أساسه القانوني وكان بالتالى مخالفا للقانون .

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أنه لا يتعين على الجهة الإدارية ، أن تسبب القرارات الإدارية الا اذا وجد نص صريح يلزمها بذلك . الا أن هذه القاعدة لا تعني إعفاء الجهة الإدارية من ضرورة بيان أسباب القرارات المطعون فيها أمام المحكمة المختصة . وهذا الالتزام ناتج من وجود حق الرقابة القضائية التي أضفاها المشرع وخولها لمجلس الدولة بهيئة قضاء إداري ليتسنى لهذا القضاء أن يتأكد من أن القرار الإداري قد صدر ابتغاء الصالح العام ، وأنه استند الى سبب سليم من الناحية القانونية وصحيح من الناحية الواقعية » .

وقالت المحكمة المذكورة أيضا في أسباب حكمها : « ومن حيث أنه يتعين على الجهة الإدارية أن تفصح عن الأسباب التي صدر



القرار المطعون فيه استنادا اليها ، وأن تقدم المستندت اللازمة ، وأن  
تقيم الدليل على أن تلك الأسباب — مؤيدة بالمستندات — هي  
الأسباب الصحيحة التي دعت الى اصدارها القرار المطعون . فاذا  
امتنعت الجهة الادارية عن تقديم هذه الأسباب رغم طلبها ولم يكن  
ثابتا في ملف المدعى وأوراق الدعوى الأخرى أن انهاء خدمته كان  
بسبب عجزه أو عدم صلاحيته لابقاء في الوظيفة لأسباب قدرت خطورتها  
الجهة الادارية كعدم انتاجه أو اخلاله بواجبات وظيفته أو امتهانه  
كرامتها أو مقتضياتها أو أصول النزاهة والشرف وحسن السمعة ،  
اذا لم يثبت ما تقدم استنادا الى وقائع صحيحة مستمدة من أصول  
ثابتة بالأوراق ، فان القرار يكون قائما على غير سبب مبرر له  
والسبب ركن من أركان انعقاده باعتبار القرار تصرفا قانونيا .

وقالت المحكمة أيضا : « ومن حيث انه لاججاج فيما قالته  
الجهة الادارية من أنها غير ملزمة بتسبيب قرار فصل المدعى عن غير  
الطريق التأديبي : ذلك أن الدستور قد تضمن مبادئ عامة ، من  
بينها حق كل مواطن في أن يلجأ الى قاضيه الطبيعي دون أن يحول  
بينه وبين ذلك حائل . ولما كان قول الادارة سالف الذكر يجعل  
قراراتها بمنأى من رقابة القضاء ، وتستطيع بذلك أن تفلت من هذه  
الرقابة القضائية ، وفي ذلك اهدار لبدأ سيادة القانون الذي يعنى  
أن يتمكن القضاء من بسط رقابته على تصرفات الادارة ..... » .

« ومن حيث انه من غير السائق للجهة الادارية أن تتذرع بعدم  
انصاحها عن أسباب القرار المطعون فيه ، بمقولة ان قرارها يفترض  
فيه أنه محمول على سببه الصحيح ، فهذا القول من شأنه أن يجعل  
يد القضاء مغلوطة عن تناول أسباب هذا القرار لاستظهار مدى  
مشروعيته ، ويصبح مثل هذا القرار في الواقع عملا من أعمال السيادة  
وبمنأى عن رقابة القضاء ، وهو مالا يتفق مع سيادة القانون وكفالة  
حرية التقاضى التي أرسى قواعدها دستور سنة ١٩٧١ » .

« ومن حيث أنه لكل ما تقدم ، يكون القرار المطعون فيه ، قد بنى على غير سبب صحيح ، ويكون طلب المدعى على أساس سليم من القانون ، مما يتعين معه الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار » (١) .

#### المبحث الرابع

عبء الإثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير الطريق

التأديبي الصادر وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٩١ — القانون المذكور ، حدد الأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي ، وأوجب على الإدارة أن يكون قرارها في هذا الشأن مسببا :

لقد سبق أن رأينا أن القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي — سالف الذكر — قد حدد في مادته الأولى ، الأحوال أو الأسباب التي تجيز فصل العامل بغير الطريق التأديبي . وقد نص هذا القانون في مادته الثانية على أنه « وفي جميع الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ، ويبلغ الى العامل المفصول » .

ومن ثم فلم يعد يجوز للإدارة اطلاقا أن تصدر قرارها في هذا الشأن ، غير مسبب ، والا وقع باطلا لعدم تسببيه .

ومن باب أولى ، لا يجوز لها بالنسبة للقرارات الصادرة في ظل هذا القانون ، أن تعتصم بمجرد القول — كما كانت تقول من قبل —

---

(١) حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ١٣٥٥ لسنة ٢٦ ق بجلسة ١٩٧٣/٦/٢٧ ( غير منشور ) .

وبذات المبادئ أيضا أحكامها أرقام : ٧١٣ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٥/٢ و ٤٣٦ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١٢/١٩ و ٥٠٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١١/٢٨ و ٦٠٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٦/٢٧ و ٤٥٦ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١١/٢٧ و ٣٤٣ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/١٢/١٢ و ١٤٠٠ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/٤/٢١ و ٦٥٤ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/١٢/١٩ و ٣٠٩ لسنة ٢٦ في ١٩٧٤/١/٢٧ و ٢٥٢ لسنة ٢٧ في ١٩٧٥/١/٣٠ و ٢٥٠ لسنة ٢٦ في ١٩٧٥/٣/٢٧ —  
مقتضاء مستقر .

بأن القرار محمول على الصحة ، وأنه يفترض أن له سببا صحيحا .  
بل انها تثتزم — لصحة قرارها — أن تصدره أصلا مسببا . وبالتالي  
فانه يتعين على الادارة أن تنهض — لدى الطعن قضائيا على هذا  
القرار — لتفصح للمحكمة عن أسباب القرار المذكور ، وان تودع  
الأوراق والمستندات المتعلقة به والتي استندت اليها في اصداره .  
ومن ثم فقد أضحي عبء الاثبات — في هذا الخصوص — على عاتق  
الجهة الادارية . فاذا لم تقدم أسبابا لهذا القرار ، أو قدمت أسبابا  
ورفضت ، اعتبر القرار مخالفا للقانون وتعين الحكم بالغاءه .

ومن المقرر أنه يلزم أن تكون الأسباب مستخلصة استخلاصا  
سائغا من عيون الأوراق ، وأن تكون من بين الأسباب التي تجيز  
الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا لأحكام القانون .

### المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الاداري ، بالنسبة لطلبات ( الغاء )

قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي

١٩١ — الأصل المقرر أن على المحكمة أن تقضى بالغاء القرار ،  
متى طلب منها ذلك ، وتوافرت موجبات الحكم بهذا الالغاء بأن كان  
القرار مشوبا بعيب من العيوب التي تبطله .

ومع ذلك ، فقد أجاز المشرع — على خلاف هذا الأصل —  
للمحكمة أن لا تحكم بالالغاء ، وأن تحكم بالتعويض بدلا من الالغاء ،  
بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة في شأن شاغلي وظائف الادارة  
العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ ، متى رأت المحكمة أن  
المصلحة العامة تقتضي عدم الغاء القرار المطعون فيه . وذلك طبقا  
للققرة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٧ . التي نصت على أنه:  
« يجوز للمحكمة ، بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة بشأن شاغلي  
وظائف الادارة العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ ،

وللأسباب التي ترى أن المصلحة العامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض إذا كان لذلك مقتضى بدلا من الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه » •

ويلاحظ أن هذا الأمر ، وإن كان متروكا لتقدير المحكمة ، إلا أن هذا التقدير له نطاقه وضوابطه • فهو جائز بالنسبة لقرارات الفصل بغير الطريق التأديبي الصادرة في شأن شاغلي وظائف الإدارة العليا في جميع الأحوال • أما بالنسبة لمن لا يشغلون هذه الوظائف العليا ، فلا يجوز للمحكمة أن تمتنع عن الحكم بإلغاء قرارات فصلهم إلا إذا كانت هذه القرارات صادرة أثناء قيام حالة الطوارئ •

وفي سائر الأحوال ، يلزم أن تكون المحكمة قد رأت أن المصلحة العامة تقتضي عدم إلغاء هذه القرارات •

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه ، أنه في حالة قرارات الفصل التي تصدر بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا ، وكذلك القرارات التي تصدر في حالة الطوارئ ، لم يقصر القانون رقابة القضاء على الحكم بالتعويض دون الإلغاء • ولكنه جعل الحكم بأي منهما خاضعا لتقدير القضاء • وقد حرص القانون على تقرير ذلك توفيراً للضمانات القضائية رغم ما استقرت عليه أحكام مجلس الدولة من أن التشريع الذي يمنع الإلغاء فحسب دون التعويض هو تشريع دستوري •



## الباب الثامن

### شرح بعض العقوبات التأديبية

سنتحدث ، في هذا الخصوص ، عن بعض العقوبات التأديبية ، ونخص بالذكر العقوبات المعنوية أو الأدبية كالانذار والتوبيخ واللوم . ثم نتناول بالدراسة عقوبات الخصم من المرتب ، والوقوف عن العمل ، وتأجيل للعلاوة الدورية أو الحرمان منها ، وتأجيل الترقية . ونتحدث بعد ذلك عن عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة معا . ونقفى بالحديث عن عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة أو العزل - وذلك كله على النحو التالي :

## الفصل الأول

### العقوبات المعنوية

ان الجزاءات ، أو العقوبات المعنوية ، انما تهدف الى تعزيز الموظف وتنبيهه ليلتزم النهج القويم ، والسلوك المستقيم في أداء واجبات وظيفته .

ولا يترتب عليها أثر مادي أو مالي مباشر .

وتختلف التشريعات المقارنة ، في هذا الخصوص، فمنها ما ينص على جزاء واحد من هذه الجزاءات المعنوية . مثال ذلك قانون التأديب في ألمانيا الاتحادية الذي ينص على جزاء اللوم ، كما ينص القانون الكويتي على جزاء الانذار - ومن التشريعات ما ينص على جزاءين منها . مثال ذلك القانون الفرنسي الذي ينص على الانذار واللوم في المادة ٣٠ منه . كما ينص قانون العمل في ألمانيا الديمقراطية ، وكذلك قانون انضباط موظفي الدولة في العراق ، على جزاءى الانذار والتوبيخ .

ومن التشريعات ما ينص على ثلاثة جزاءات ، مثل نظام الموظفين البلجيكي الذي ينص على جزاءات لفت النظر والتوبيخ واللوم . كما أن قانون العمل السوفيتي الصادر في ٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ينص على عقوبات لفت النظر والتوبيخ ، والتوبيخ الصارم (١) .

أما في مصر فان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، قد نص في مادته الثمانين ، على جزاء الانذار

---

(١) د. عبد القادر الشبخلى ، الجزاء التأديبي في القانون العراقي ، ص ٣٣١ .

بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، في حين أنه نص  
بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف العليا على جزاءى انتنبه واللوم .  
وبمثل هذا النهج أيضا نص المشرع في المادة ٨٢ من نظام العاملين  
في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة  
بهم ، فمنها ما ينص على جزاء الانذار (١) كعقوبة تأديبية معنوية ،  
ومنها ما ينص على الانذار والوم كعقوبتين (٢) ، ومنها ما ينص على  
التنبه واللوم (٣) ، ومنها ما ينص على اللوم فقط (٤) .

وستحدث فيما يلي عن العقوبات المعنوية التي نصت عليها  
التشريعات المصرية .

### المبحث الأول

#### لفت النظر

الأصل أن لفت نظر العامل إلى أخطائه ، لا يعتبر عقوبة تأديبية  
وفقا للتشريع المصري (٥) فهو في حقيقته مجرد إجراء مصلحي لتوجيه  
العامل في عمله ، وتذكيره بواجبات وظيفته ، دون أن يترتب عليه

---

(١) المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة .

(٢) المادة ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين الدبلوماسي والقنصلي .

(٣) المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

(٤) المبادتان ١٠٨ و ١٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمادة ١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

(٥) وعلى العكس من ذلك فقد أشرنا إلى أن ثمة تشريعات كنظام الموظفين البلجيكي ، وقانون العمل السوفيتي الصادر في ٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ، تنص على لفت النظر بوصفه عقوبة تأديبية .

## • أحداث أثر في مركزه القانوني (١) •

ومع ذلك — واستثناء من هذا الأصل — يعتبر لفت النظر ، عقوبة تأديبية مقنعة ، اذا قصد به أن يكون كذلك • وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه اذا قصد بلفت النظر ، أن يكون عقوبة رأت جهة الادارة توقيعها على العامل ، ومن شأنها التأثير في مركزه القانوني باعتباره مقصرا في أداء مهام وظيفته ، واتهامه بالاهمال في عمله لا مجرد تذكيره بواجبات وظيفته ، فإنه يكون جزاء (٢) • ويكون باطلا لعدم وروده بين الجزاءات المحددة والتي يجوز توقيعها قانونا •

كما قضى أيضا — بذات المعنى — بأن القرار الصادر بلفت النظر ، يعتبر عقوبة تأديبية ، اذا سجل على العامل ارتكابه مخالفات محددة ، ودمغ سلوكه بأنه يناقض القيم الأخلاقية ، وأكد ما وصمه به ، بإيداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانوني في مجال الوظيفة العامة • ذلك أن القرار يكون والحال كذلك قد خرج على الهدف الحقيقي للفت النظر باعتباره مجرد اجراء مصلحي لتذكير العامل بواجبات وظيفته • ومن ثم فللقرار على هذا الوجه ينطوي على جزاء تأديبي مقنع (٣) •

### المبحث الثاني

#### الانذار

هو تحذير العامل من الاخلال بواجبات وظيفته ، كي لا يتعرض لجزاء أشد (٤) •

(١) ق. ١٠ في ١١/٤/١٩٥٢ ، س ٧ ص ٩ •  
 — ق. ١٠ في ١٤ و ١٨/١١/١٩٥٦ ، س ١١ ص ٢٣ •  
 — أ.ع في ١١/٤/١٩٥٨ ، س ٣ ص ٧٩٨ •  
 (٢) ق. ١٠ رقم ١٤١٢ لسنة ٧ في ٢/٥/١٩٥٦ س ١٠ ص ٣٢٢ ب ٣٢٤ •  
 (٣) أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ في ٢١/٢/١٩٧٦ •  
 (٤) ق. ١٠ في ١١/٤/١٩٥٢ ، س ٧ في ١٦/٣/١٩٥٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٦١ •  
 ب. ٢٥١٣ •



وهو أيضا زجر لهذا العامل ، لما ارتكبه من ذنب .  
ومتى ذكر هذا الجزاء ، في أول قائمة الجزاءات ، التي حددها  
المشرع ، فإنه يعتبر أخفها . ويوقع عادة بمناسبة الخطأ اليسير .

ويلاحظ أن المشرع لم يقيد السلطة التأديبية — فيما يتعلق  
بتوقيع عقوبة الانذار — بقيد معين ، أو بعدد محدد من المرات خلال  
السنة الواحدة (١) . وذلك على عكس الحال بالنسبة لعقوبة الخصم  
من المرتب التي قيدها المشرع بعدة قيود وجعل لها حدا أقصى لا يجوز  
تجاوزه خلال العام الواحد .

#### ١٩٢٠ — العاملون الذين يجوز توقيع عقوبة الانذار عليهم :

طبقا للمادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ،  
والمادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام،يجوز توقيع  
عقوبة الانذار على أى عامل ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يشغلون  
الوظائف العليا الذين يوقع عليهم التنبيه أو اللوم .

ويلاحظ أيضا بالنسبة للعاملين في القطاع العام — ومن مقارنة  
المادتين ٨٠ و ٨٢ من نظامهم — أن عقوبة الانذار لا توقع على  
أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا لا يشغلون وظائف  
عليا ، فهؤلاء يوقع عليهم — كعقوبة معنوية — التنبيه أو اللوم .  
أما بالنسبة للعاملين ذوى الكادرات الخاصة ، فيخضعون في  
هذا الخصوص ، لما تنص عليه التشريعات الخاصة بهم .

---

(١) ان ثمة تشريعات لا تجيز توقيع عقوبة الانذار الا مرة واحدة ،  
فان ماد العامل الى المخالفة عوقب بجزاء أشد ، كما هو الحال في نظام  
الخدمة المدنية بالاردن رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ . كما ان القانون الكويتي رقم ٧  
لسنة ١٩٦٠ ينص على عدم جواز توقيع جزاء الانذار أكثر من مرة واحدة  
خلال العام . ومع ذلك فهناك تشريعات أخرى لم تحدد عدد مرات توقيع  
هذا الجزاء ، بل تركت ذلك لتقدير الادارة كالقانون الجزائري رقم ١٣٣  
لسنة ١٩٦٦ والقانون التونسي رقم ١٢ لسنة ١٩٦٨ والقانون المغربي رقم ٨  
لسنة ١٩٥٨ — د. عبد القادر الشبخلي المرجع السابق ، ص ٣٣٣ .

١٩٣ - جواز أن يتضمن الإنذار ، العقوبة التي ستوقع على العامل مستقبلاً ، إذا لم يستقم :

من المسلمات أنه يجوز أن يتضمن الإنذار تنبيه الموظف المخطئ ، إلى خطورة الآثار التي تترتب على عودته إلى ارتكاب ذات الخطأ أو خطأ مماثل ، كما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تشير في عقوبة الإنذار إلى الجزاء الذي تنتوي توقيعه على الموظف إذا أخل بواجبات وظيفته . مثال ذلك أن تنذر الموظف بالخصم من مرتبه ، أو بوقفه ، أو بخفض وظيفته ، أو بفصله . وهذا ليس من شأنه أن يبطل الإنذار ، لأنه لا يعنى أكثر من تهديد العامل وتحذيره من مغبة الإخلال بواجبات وظيفته ، تفادياً لجزاء أشد (١) .

ويلاحظ في هذه الحالة ، أن العامل المنذر ، إذا عاد وارتكب مخالفة ، فإن السلطة التأديبية لا تتقيد بضرورة توقيع العقوبة التي سبق أن أنذر العامل بتوقيعها عليه (٢) . بل إنها تترخص في هذا الشأن ، أى في اختيار العقوبة الملائمة للمخالفة موضوع المسألة الجديدة .

١٩٤ - آثار عقوبة الإنذار :

نظراً لأن هذه العقوبة لا توقع إلا بالنسبة للأخطاء البسيطة . أو اليسيرة ، فإن المشرع لم يرتب على هذه العقوبة عقوبات تبعية . أو آثاراً عقابية حتمية . مثال ذلك أن المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام ، قد نصتا على حظر ترقية العامل خلال مدة معينة ، إذا وقعت عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في هاتين المادتين . وليس الإنذار من الجزاءات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين .

(١) ق. ١٠٤١ لسنة ٧ في ١٦/٣/١٩٥٥ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٦١ ب ٢٥١٣ .

(٢) ذات الحكم المشار إليه في الهامش السابق .

ومع هذا ، فاذا كانت الترقية بالاختيار ، فان الجهة الادارية  
تتعرض في اجرائها ، وقد يكون لعقوبة الانذار أثرها في عدم ترقيته  
بالاختيار . أما اذا كانت الترقية بالأقدمية ، فلا يجوز تخطيه فيها .

وقد يكون للانذار ، وللمخالفة التي وقع من أجلها ، أثر في  
تقرير الكفاية . وهذه أمور تتركب الادارة في وزنها وتقديرها ،  
مادامت لا تتعسف في استعمال سلطتها .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا في العقوبة التأديبية ، لأن المجال ليس  
مجال عقاب ، وانما هو مجال تقدير الكفاية وما ران عيها من طلال  
العقوبة .

ويهمنا ، مع ذلك ، أن نشير الى انه قد قضى بأن لفظ « الانذار »  
قد تريد به الادارة معناه اللفظي ، أي مجرد التحذير ، دون أن تقصد  
الى اعتباره « جزاء تأديبيا » :

وفي هذه الحالة لا يعتبر عقوبة تأديبية . والمرجع في هذا ، الى  
ما يستبين من الأوراق ، والظروف ، ومقتضى الحال .

وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنه اذا  
جوزى العامل بعقوبة خفض الوظيفة والمرتب ، مع انذاره بالفصل  
من الخدمة ، فان الانذار في هذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتالي  
لا يأخذ حكمه : اذ لا يستتبع أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع  
عقوبة الانذار وهي أخف الجزاءات على المدعى ، بعد أن وقع عليه  
عقوبة خفض المرتب والوظيفة معا، وهي من أشد العقوبات بعد عقوبة  
الفصل من الخدمة ، والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معناها اللغوي  
وهو التحذير من مغبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلا . وبناء عليه  
لا يكون ثمة تعدد في الجزاءات يشوب القرار المطعون فيه (١) .

### المبحث الثالث

#### التنبيه واللوم

١٩٥ — التنبيه هو لفت نظر العامل الى ما ارتكبه من مخالفة لواجبات وظيفته • واللوم ، هو استنكار عمل الموظف أو سلوكه • وهو أقسى من التنبيه لأنه يتضمن معنى التقريع والاستهجان •

وقد يكون التنبيه أو اللوم ، مجرد اجراء ادارى تستهدف به الادارة تذكير العامل بوجوب التزام الواجب الوظيفي ، دون أن يعتبر عقوبة تأديبية مادام لم يرد ضمن العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في النظام الذي يخضع له العامل (١) •

وقد يكون التنبيه ، أو اللوم ، عقوبة تأديبية ، وذلك اذا ما نص المشرع على اعتباره كذلك •

وتفصيلا لذلك ، نشير الى أن النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، قد نص في مادته ٢/٨٠ على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا (٢) •

كما نص المشرع على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام الذين يشغلون وظائف عليا ، أو يكونون أعضاء في مجلس الادارة ، وذلك طبقا للمادتين ٨٢ ، ٨٤

---

(١) وهذا لا يمنع أن تتحرف الادارة بسلطانها ، وتتخذ من التنبيه أو اللوم وسيلة لايذاء العامل والاضرار بسمعته أو يركزه الوظيفي ، فيعتبر التنبيه أو اللوم في هذه الحالة عقوبة مقنعة ، فتقع باطلا لمخالفتها القانون •

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يجعل كلا من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة لشاغلي وظائف الادارة العليا وشاغلي الفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيهها • اما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وكذلك نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فلم ينص أيهما على اعتبار التنبيه أو اللوم عقوبة تأديبية •



من النظام الحالي لهؤلاء العاملين (١)

أما العاملون الذين تنظم شئونهم الوظيفية ، تشريعات خاصة ، فقد تباينت هذه التشريعات في هذا الشأن • فمنها مالا يعتبر انتبيه أو اللوم ، عقوبة تأديبية ، كالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨١ في شأن هيئة الشرطة ( المادة ٤٨ ) ( ٢ ) •

ومنها مالا يعتبر التنبيه عقوبة تأديبية ، في حين أنه يعتبر اللوم عقوبة : مثال ذلك ، قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ حيث حدد في مادته ١٠٨ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وهي اللوم والعزل ، ونص في مادته ١٢٨ على أن العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة العامة هي العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة • كما أن المادة ١٢٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نصت على أن العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هي ، اللوم والعزل • ومثال ذلك أيضا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، حيث حدد في المادة ٤٠ العقوبات التأديبية التي توقع على أعضاء السلكين ، ومن بينها الإنذار واللوم ، ولكنه لم ينص على التنبيه كعقوبة ولهذا فلا يعتبر التنبيه من العقوبات التأديبية بالنسبة اليهم ( ٣ ) •

ومن التشريعات ما يعتبر كلا من انتبيه واللوم ، عقوبة تأديبية، كالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن الجامعات الذي نص على ذلك في المادة ١٠٩ •

---

(١) أما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، فلم ينصا على أن التنبيه أو اللوم عقوبة تأديبية •  
(٢) ولكن اعتبر الإنذار ، وفقا لهذه المادة ، عقوبة تأديبية •  
(٣) • اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، في ١٩٦٦/٢/٢٩ ، س ١٩ ، ص ٢٠ ، ٤٩٠ ب ٢٣٩ •

## ١٩٦ — العاملون الذين توقع عليهم عقوبة التنبيه أو اللوم :

١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، لا توقع عقوبة التنبيه أو اللوم إلا على العاملين شاغلي الوظائف العليا طبقا للمادة ٨٠ من نظامهم الحالي (١) .

٢ — بالنسبة للعاملين في القطاع العام : توقع عقوبة اثنتييه أو اللوم ، على العاملين شاغلي الوظائف العليا ، طبقا لمادة ٨٢ من نظامهم الحالي (٢) . كما توقع هاتان العقوبتان ، وفقا للمادة ٨٤ من هذا النظام ، على أعضاء مجلس الإدارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا غير شاغلي وظائف عليا .

٣ — أما بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ، ونصت على عقوبتي التنبيه واللوم أو على أحدهما ، فيكون توقيعها وفقا لما نصت عليه هذه التشريعات .

## ١٩٧ — السلطة المختصة بتوقيع كل من التنبيه واللوم :

١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : طبقا لنظامهم الحالي ، لا يختص شاغلو الوظائف العليا بتوقيع هاتين العقوبتين وإنما الذي يختص بتوقيعها هو الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، كل في نطاق اختصاصه ، وذلك طبقا للمادة ٨٠ من النظام المذكور (٣) .

---

(١) طبقا للمادة ٥٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها . أما طبقا لنظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها . ( المادة ٦٠ من هذا النظام ) أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة فلم يكن ينص على هاتين العقوبتين .

(٢) أما نظامهم السابقة ، فلم تكن تنص على أي من هاتين العقوبتين .  
(٣) أما المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فكانت تعقد الاختصاص بتوقيع هاتين العقوبتين للمحكمة التأديبية وحدها . وبالتالي فلم تكن الجهة الإدارية تستطيع توقيع أي منهما . وقد كانت تقضى بذلك أيضا المادة ٦٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

٢ — بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، وفقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالي ، لا يختص بتوقيع عقوبة التنبيه أو اللوم عليهم الا مجلس الادارة ، أو رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو المحكمة التأديبية (١) .

٣ — بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة : تشير الى بعض منهم : فيما يتعلق بأعضاء الهيئات القضائية ، لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية — ومنها اللوم — الا بمعرفة مجلس التأديب المختص (٢) . وكذلك الشأن بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، اذ لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عليهم الا بمعرفة مجلس التأديب المختص ، طبقا للمادتين ٣٠ و ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشئونهم .

أما أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فيكون توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم ، بمعرفة مجلس التأديب أو رئيس الجامعة وفقا للمواد ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم الجامعات .

١٩٨ — هل عقوبة « اللوم » أشد من عقوبة الانذار : لقد ذهب جانب من الفقه الى أن الانذار واللوم يتساويان في طبيعتهما العقابية ، على أساس القول بأن الانذار ليس مجرد تحذير وانما هو أيضا زجر كاللوم ، ولهذا فان اللوم بالنسبة لكبار العاملين يتماثل من حيث الأثر مع الانذار بالنسبة للعاملين الآخرين .

---

(١) وقد رأينا فيما تقدم ان نظامهم السابق لم يكن ينص على هاتين العقوبتين ، وكذلك نظامهم الاسبق .

(٢) المادة ١٠٨ و ١٢٧ من قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ .

وذهب بعض آخر من الفقهاء إلى القول بأن اللوم أشد أثرا من الانذار . فاللوم يعنى التأنيب ، لا مجرد التحذير كالانذار . كما أن العقوبة التالية مباشرة لعقوبة اللوم ، هي عقوبة الاحالة إلى المعاش . في حين أن الانذار تقع بين عقوبة الاحالة إلى المعاش عدة عقوبات . ومن ثم فإن المشرع قد جعل اللوم بديلا أو موازنا لأنواع العقوبات التأديبية الأخرى التي توقع على غير كبار الموظفين فيما عدا الاحالة إلى المعاش والفصل من الخدمة .

والواقع من الأمر أن المشرع قد سوى من حيث الأثر بين الانذار واللوم في بعض الأحكام ، إذ لا يترتب على أى منهما حظر الترقية وجوبا خلال مدة معينة ، كما فعل المشرع بالنسبة لبعض العقوبات الأخرى (١) . كما أن كلا من الانذار واللوم ، يمضى بعد ستة أشهر متى توافرت الشروط المقررة (٢) .

ومع ذلك فقد نصت المادة ٨٣ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة — والمادة ٨٦ من نظام العاملين في القطاع العام — على أنه إذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام ، يصرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره . أما إذا جوزى بعقوبة أشد ، فلا يصرف إليه — تلقائيا — الأجر الموقوف صرفه ، وإنما تقرر السلطة التأديبية التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن هذا الأجر . ولم ينص المشرع على جزاء التنبيه أو اللوم في هذا الخصوص ، الأمر الذي تفرقت معه وجوه الرأي : فذهب رأى إلى القول بأن التنبيه أو اللوم لا يترتب على أى منهما صرف المرتب تلقائيا في حالة الوقف عن العمل

---

(١) المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٢) المادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام .



مادام المشرع لم ينص على ذلك صراحة • وذهب رأى آخر الى ترتيب هذا الأثر ، بمقولة ان سياسة المشرع فى النصوص الأخرى فى ذات القانون تدل على أن المشرع قد سبى بين الانذار والتنبيه واللوم من حيث الأثر ، وأن القاعدة الأصولية هى أن النصوص يفسر بعضها بعضا • ونحن نرى انه يجدر بالمشرع أن يحسم هذا الخلاف بالنص الصريح •

## الفصل الثاني

### عقوبة الخصم من المرتب

١٩٩ — تقسيم البحث : سنتناول الحديث عن هذه العقوبة ،  
في بحثين : أولهما يتعلق بالمبادئ العامة للعقوبة المذكورة ، وثانيهما  
يتعلق بكيفية تنفيذها •

#### البحث الأول

##### المبادئ العامة بخصوص عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٠ — طبيعة هذه العقوبة وتقييمها : ان هذه العقوبة ذات طابع  
مالى بحت ، فهي تصيب العامل في مرتبه وتستقطع من هذا المرتب •

وقد اختلفت التشريعات في شأنها ، وتوجد تشريعات لا تأخذ  
بها ولا تقرها • كما توجد تشريعات أخرى تنص عليها ضمن العقوبات  
التأديبية •

وثمة فريق من الفقه لا يحبذ هذه العقوبة ، استنادا الى القول  
بأن آثارها تنسحب وتصيب أيضا أسرة العامل المجازى • وهناك  
فريق آخر ينتصر لها ، ويرى الأخذ بها ، لأن العقوبات المعنوية  
كالانذار والتنبية واللوم ، قد لا تكفى لزجر العامل ، كما أن هذه  
العقوبة ليست وحدها التي ينصرف أثرها بطريق غير مباشر الى  
أسرة العامل ، بل يماثلها في هذا كثير من العقوبات التأديبية ، كالوقوف  
عن العمل بدون مرتب أو بمرتب مخفض ، والحرمان من العلاوة كلها  
أو بعضها ، وخفض المرتب أو الدرجة والاحالة الى المعاش أو الفصل  
من الخدمة • وقد أخذ المشرع المصرى بهذه العقوبة ، وان كان قد  
استبعدا بالنسبة لكبار العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام  
وبالنسبة لبعض العاملين ذوي الكادرات الخاصة كأعضاء الهيئات

القضائية • وسنعود الى تفصيل ذلك • ومن جهة أخرى ، فقد حاول المشرع أن يحد من أثر هذه العقوبة — أى عقوبة الخصم من المرتب — طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نص على ما يلى :

١ — من حيث نطاق هذه العقوبة : لا يجوز أن تجاوز مدة شهرين في السنة •

٢ — من حيث تنفيذها : لا يجوز أن يتجاوز الخصم ، تنفيذا لها ، ربع الأجر شهريا ، بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا • وقد استهدف المشرع بهذه الضوابط ، أن يظل العامل تقادرا على مواصلة حياته العادية ، هو وأسرته • وذلك لأن عسر العامل ماليا ، لضخامة عقوبة الخصم ، أو لضخامة المبلغ المستقطع منه ، يؤثر بدوره على انتاج العامل وقدرته على القيام بعمله على خير وجه • فضلا عن أن هذا ينال من حياة أسرته ومقدراتها •

— الحرمان من المرتب المدني ، لا يكون الا بناء على مخالفة تأديبية ارتكبت في مجال الخدمة المدنية : — ذلك انه ليس في التشريعات التي تنظم الراتب المدني ، ما يبيح الحرمان منه بقوة القانون بناء على مخالفة أو جريمة تأديبية ارتكبت في غير مجال الخدمة المدنية •

وان كان من الجائز مساءلة العامل عن هذه المخالفة ، اذا ساغ اعتبارها أيضا جريمة تأديبية طبقا للنظام الذي يحكم وظيفته المدنية (١) •

#### ٢٠١ — الحد الأقصى لعقوبة الخصم :

طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام

---

(١) ج . ٠ في ٢٣/٦/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٤١١ ب ١٣٦ •

الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - يكون الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة (١) . ويكون حساب الشهرين ، أو مقدارهما ، بالتقويم الميلادي وفقا لنص المادة السابعة من كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين في القطاع العام المشار اليهما (٢) .

ونظرا لاختلاف عدد أيام الشهور الميلادية اذ بعضها ثلاثون يوما ، وبعضها واحد وثلاثون ، وبعضها ثمانية وعشرون أو تسعة وعشرون ، فقد استقر الفقه والقضاء والتفسير التشريعي في ظل التشريعات السابقة الماثلة على احتساب مدة الشهرين باعتبارهما ستين يوما . ويؤكد ذلك أن المشرع ذاته أخذ بهذا النظر في المادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه حيث نص على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوما (٣) .

٢٠٢ - هل شرط عدم زيادة عقوبة الخصم عن ستين يوما في السنة ، ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة أم الى كيفية تنفيذها ؟  
الرأى عندنا ، أن هذا الشرط ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة . فلا يصح أن يجاوز توقيعها ستين يوما في السنة الواحدة . وهذا ظاهر من نص المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن نص المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .

---

(١) وقد كان ينص على ذلك أيضا للنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والنظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الأسبق الصادر بالقران الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) تنص كل من هاتين المادتين على أن : « يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون ، بالتقويم الميلادي » .

(٣) وهو ما سبق أن نص عليه أيضا المشرع في المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفي المادة ٦٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .



ويؤازر ذلك أن المشرع ، نظم — بعد ذلك — في ذات النصين المشار اليهما كيفية اجراء الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ، ووضع لذلك المضوابط التي من شأنها أن تبعد العنت عن العامل في هذا الخصوص . فقد قضى المشرع ، في كل من النصين سالفى الذكر ، بأنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا وسنعود الى تفصيل كيفية هذا التنفيذ ، فيما بعد .

### ٢٠٣ — بدء مدة السنة التي تحسب خلالها مدة عقوبة الخصم :

هل تحسب من تاريخ بدء خدمة الموظف ، أم تحسب من أول يناير أى من أول السنة الميلادية بصرف النظر عن تاريخ تعيين الموظف ؟ لقد اختلف الفقه في هذا . فذهب رأى الى أن السنة تحسب من تاريخ بدء خدمة العامل ، والحجة في هذا أن حسابها من أول يناير قد يظلم العامل ويفوت قصد الشارع من وضع حد أقصى للخصم خلال السنة ، لأن تعيين العامل قد يكون في الأشهر الأخيرة أو في الشهر الأخير من السنة الميلادية .

أما الرأى الثانى — الذى نؤيده — فيحتسب بدء السنة التي تتخذ وعاء لسلطة التأديب فيما يتعلق بالحد الأقصى للخصم ، من أول يناير ، أى من بدء السنة الميلادية . وهذا يتسق وما قضى به المشرع في المادة السابعة من كل من نظامى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، من أن تحتسب المدد المنصوص عليها بالتقويم الميلادى . كما أن ذلك يوحد المعاملة بين سائر العاملين ، ويوفر الوقت والجهد ويتفادى الأخطاء التي قد تقع فيها الادارة اذا جعلت لكل عامل بدءا خاصا للسنة التي يحاسب في التأديب على أساسها ، اذا تعددت هذه السنوات بتعدد تواريخ تعيين العاملين . وطبقا لهذا الرأى ، يحسب الحد الأقصى للخصم في السنة الأولى من خدمته

العامل ، بنسبة ما قضاها العامل منها في الخدمة فلذا كان قد قضى نصفها أو ثلثها أو ربعها ... الخ فيكون الحد الأقصى للخصم الذي يوقع عليه خلال هذه المدة هو نصف أو ثلث أو ربع الحد الأقصى المقرر لهذه العقوبة عن السنة الكاملة ، بحسب الأحوال .

**٢٠٤ — الحد الأدنى للخصم :** ان المشرع قد وضع حداً أقصى لعقوبة الخصم من المرتب ، بحيث ، لا تجاوز شهرين في السنة : بيد أنه لم ينص على حد أدنى لهذه العقوبة . ولهذا فقد ذهب الرأي إلى أنه يجوز خصم يوم واحد ، كما يجوز خصم بعض اليوم كنصفه مثلاً ، حسبما تقدره الجهة المختصة (١) .

**٢٠٥ — السلطة التأديبية المختصة بتوقيع عقوبة الخصم من المرتب ، ونطاق ولايتها في هذا الشأن :**

أولاً — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ٨٢ من نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً . والسلطة المختصة ( أى للوزير المختص ، أو المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلي ، أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص ) أن توقع عقوبة الخصم من المرتب — فضلاً عن الجزاءات الأخرى التي قررها القانون لها — ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم في السنة الواحدة على ستين يوماً ، سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات . كما تختص المحكمة التأديبية بتوقيع هذه العقوبة أيضاً . ومفاد هذا أن شاغلي الوظائف العليا ، يتقيدون في استعمال سلطتهم فيما يتعلق بتوقيع عقوبة الخصم بقيددين : الأول أنه لا يجوز لهم أن يوقعوا هذه العقوبة لمدة تزيد عن خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة ، والثاني

---

(١) ف. رقم ٤٨٧٠ في ١٩٦٨/٦/٢٤ ملف ٦٥٨/١/٧ .

١٠. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يوقعونه من هذه العقوبة في السنة الواحدة عن ثلاثين يوما .

أما الوزير ، أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة انعامية ، كل في حدود اختصاصه ، فيجوز لأيهما أن يوقع هذه العقوبة لمدة لا تزيد على ستين يوما في السنة الواحدة . كما يجوز له أن يوقعها دفعة واحدة أو على دفعات ، وهو ما نص عليه المشرع صراحة في النظام الحالي للمهؤلاء العاملين كما سلف البيان (١) .

ثانياً — بالنسبة للعاملين في القطاع العام : طبقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالي ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٨ ، يكون لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . أما رئيس مجلس الإدارة ، أو مجلس الإدارة ، أو المحكمة التأديبية ، فإن المشرع لم يقيدهم في توقيع هذه العقوبة بقيد معين غير ما ورد في المادة ٨٣ من نظام العاملين في القطاع العام ، المشار إليها . ومن ثم فإنه يجوز لأيهما أن يوقع هذه العقوبة ما دامت لا تجاوز شهرين في السنة . ويستوى في هذا — كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين في الدولة — أن توقع دفعة واحدة أو على دفعات (٢) .

ثالثاً — ويهمننا أن نشير الى أن تحديد عقوبة الخصم بمدة لا تزيد على شهرين ، أو ستين يوما ، في السنة ، حسبما ورد في

---

(١) وقد نص المشرع على ذلك أيضا في المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد نص في مادته ٤٣ على أن للوزير أن يوقع عقوبة الخصم لمدد لا تزيد على ستين يوما في السنة ، ولكنه لم ينص صراحة على جواز أن يوقع الوزير هذه العقوبة بحدها الأقصى دفعة واحدة ، ومع هذا فقد استقر الرأي على أن الوزير يملك ذلك . وقد صدر بذلك : التفسير التشريعي رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ج . في ١١/٩/١٩٦٨ ، س ٢٢ ص ١٥١ ب ٧٢ .

التشريعات المتعاقبة ، سألقة البيان — يلزم جميع السلطات التأديبية-  
المختصة : بمعنى أنه اذا وقعت الجهة الادارية او المحكمة التأديبية-  
عقوبة الخصم على العامل لمدة أربعين يوما مثلا ، فلا يجوز بعد ذلك ،  
لأى من هذه الجهات التأديبية ، أن توقع على هذا العامل عقوبة-  
الخصم لمدة تزيد على عشرين يوما أخرى • وهذا لا يمنعها بداهة-  
من أن توقع على العامل — بدلا من الخصم — عقوبة أخرى مما يدخل-  
في اختصاصها وفقا للقانون ، مادامت هذه العقوبة ملائمة للمخالفة  
التي ارتكبها العامل •

ويثور التساؤل في حالة ما اذا كانت السلطة التأديبية قد أوقعت-  
عقوبة الخصم لمدة تجاوز المقرر قانونا •• كأن يصدر الوزير مثلا  
قراراً بخصم عشرين يوما من مرتب العامل في حين أنه سبق أن جوزى  
بخصم خمسين يوما من مرتبه خلال ذات السنة ، ومع أن القانون-  
لا يجيز أن تزيد مدة الخصم عن ستين يوما في السنة ؟ •

قد يذهب رأى الى أن الجزاء يكون باطلا فيما جاوز النصاب-  
المقرر قانونا ، ويظل صحيحا في حدود هذا النصاب • أى أن الجزاء —  
في المثل السابق — يبطل بالنسبة لعشرة أيام ، ويظل صحيحا بالنسبة  
للعشرة الأيام الأخرى المكاملة للستين يوما • ولكننا نرى أن قرار  
الجزاء أنه يكون باطلا ، وذلك حتى تستعيد السلطة التأديبية حريتها  
الكاملة في توقيع الجزاء (١) • اذ أنها ربما لو كانت تعلم أن الجزاء-  
الذى وقعت به بالخصم من المرتب سوف يقتصر على شطر منه فقط ،  
لما اكتفت به والأوقعت عقوبة أخرى مما قد يدخل في اختصاصها  
قانونا ، أو أحالت العامل الى المحكمة التأديبية •

٢٠٦ — العاملون الذين يجوز أن توقع عليهم عقوبة الخصم من المرتب :

١ — تطبق هذه العقوبة على العاملين المتنيين بالدولة ، والعاملين

---

(١) فتوى مجلس الدولة ، في ١١/١٠/١٩٥٠ ، س ٤ ص ١٠٠٠  
ب ٤٣٩ •



في القطاع العام • وذلك فيما عدا من يشغل منهم الوظائف العليا ،  
فهؤلاء لا توقع عليهم هذه العقوبة ، طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين  
المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام (١) •

٢ — يبدو من استظهار البنود أرقام ٤ و ٥ و ٦ من المادة ٨٤  
من نظام العاملين في القطاع العام أن عقوبة الخصم من المرتب ،  
لا توقع على أعضاء مجالس الإدارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا غير  
شاغلين لوظائف عليا ، ذلك أن العقوبات التأديبية التي توقع عليهم  
هي عقوبة التنبيه أو اللوم بمعرفة رئيس الجمعية العمومية للشركة ،  
أو عقوبة الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة • والعقوبتان  
الأخيرتان ، لا توقع أيهما الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة •  
أما أعضاء التشكيلات النقابية ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة الخصم  
إذا كانوا من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا •

٣ — فيما يتعلق بالعاملين الذين لهم تشريعات خاصة بتأديبهم ،  
فإنهم يخضعون في هذا الشأن لما نصت عليه هذه التشريعات •

### المبحث الثاني

#### كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٧ — النطاق الذي يجوز التنفيذ عليه ، بعقوبة الخصم :  
لقد أسلفنا أن المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ،

(١) أما بالنسبة للتشريعات السابقة ، فقد كانت المادة ٥٧ من النظام  
السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجيز  
توقيع عقوبة الخصم من المرتب على هؤلاء العاملين ، فيما عدا من يشغل  
مهم وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها  
( أي الفئة الثانية ) هؤلاء لا توقع عليهم العقوبة المذكورة • أما نظامهم  
السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان يجيز توقيع هذه العقوبة  
عليهم ، فيما عدا شاغلي الدرجات الثالثة فما فوقها •

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فقد كان نظامهم السابق  
الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر  
بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، يجيزان توقيع عقوبة الخصم  
من المرتب بالنسبة لجميع مستويات العاملين دون استثناء ، وإن اختلفت  
السلطة التأديبية المختصة بحسب المستوى الوظيفي للعامل •

وكذلك المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، قد نصت كل منهما على أنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الحزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائر الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا (١) . ونشير الى أن الجزء الجائر الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا ، هو ربع المرتب الشهري ، طبقا للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانونين رقمي ٣٢٤ لسنة ١٩٥٦ و٤٣ لسنة ١٩٦٢ . في شأن عدم جواز توقيع الحجز على مرتبات الموظفين أو معاشاتهم أو مكافآتهم أو حوالتها الا في أحوال خاصة .

وقد اختلفت في تحديد القدر الذي ينفذ عليه عقوبة الخصم ، وفقا للنص سالف الذكر . فذهب رأى الى أن المشرع أراد أن يحتفظ .

(١) وقد كانت تنص على ذلك أيضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . وكذلك المادة ٦٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، حيث كانت تقضى كل منهما بأنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة أي عقوبة الخصم ، ربع الأجر شهريا بعد الربع الجائر الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، فلم يكن ينص على هذه الضوابط . ونمينا يتعلق بالعاملين في القطاع العام ، فإن نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ لم ينص أيهما على مثل تلك الضوابط أي على النطاق الذي تنفذ في حدوده عقوبة الخصم من المرتب . ولهذا ثار الجدل — منذ العمل بنظامهم السابق — المثار اليه — حول ما اذا كان يجوز التنفيذ بهذه العقوبة على كامل المرتب ، أم أن التنفيذ لا يجوز الا في نطاق معين كالنصف أو الربع . ودسما لذلك فقد صدر القرار التفسيري رقم ١ لسنة ١٩٦٩ من اللجنة العليا لتفسير نظام العاملين بالقطاع العام في ذلك الحين ، ونص في مادته الثالثة على أنه في تنفيذ جزاء الخصم من المرتب المنصوص عليه في نظام العاملين بالقطاع العام ، لا يجوز أن يتجاوز الخصم ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائر الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . وبذلك فقد سوى هذا التفسير التشريعي ، بينهم وبين العاملين المدنيين بالدولة ، في هذا المجال وخلص الى ذات الحكم المنصوص عليه صراحة في نظام العاملين المدنيين بالدولة . وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة قد انتهت من قبل الى ذات المبدأ بفتاها الصادرة في ١١/٢/١٩٦٨ والمنشورة بالجموعة رقم ٢٢ ص ١٥١ ب ٧٢ . وقد قنن المشرع هذا المبدأ ، ونص عليه أيضا صراحة في النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام .

للعامل بنصف مرتبه لكى يواجه به تكاليف الحياة (١) • ومفاد هذا هو أن يكون الخصم فى حدود ربع المرتب كاملا ، وليس ربع الباقي ( أى ربع الثلاثة أرباع ) بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

وثمة رأى آخر يحدد الربع الذى تنفذ عليه عقوبة الخصم ، بأنه ربع الباقي بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا • أى أنه يعادل  $\frac{1}{4} \times \frac{3}{4} = \frac{3}{16}$  من المرتب الشهري ، وليس ربع هذا المرتب كاملا • أى أن مجموع المبلغ الذى يخصم من العامل للأسببين سالفى الذكر هو  $\frac{1}{4} + \frac{3}{16} = \frac{7}{16}$  من المرتب الكلى ، وليس نصفه كاملا (٢) •

ونحن نرى أنه وإن كان الرأى الثانى أكثر رافعة بالعامل ، كما أنه يمكن أن يتمشى فى تأويل مع ظاهر عبارة النص إلا أن الرأى الأول يمكن أيضا أن تحمله هذه العبارة ، فضلا عن أنه يتسق ومنهج المشرع بخصوص العقوبات الأخرى الواردة فى ذات النص حيث قضى فى البند ( ٥ ) من هذا النص بأن الوقف عن العمل — كعقوبة تأديبية — يكون مع صرف نصف مرتب العامل ، أى يحرم العامل من نصف المرتب تنفيذا لهذه العقوبة • وبناء على هذا ، نرى أن يستقطع ربع المرتب كاملا ، فى حالة ما إذا كان الربع الآخر الذى يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا مستغرقا • أما إذا كان الربع المذكور غير مستغرق ، فتنفذ عقوبة الخصم أيضا على ما بقى من هذا الربع • وفى حالة ما إذا كان لا يوجد حجز أو تنازل وفقا للقانون ، فتنفذ عقوبة الخصم على نصف المرتب كله •

(١) د. الطماوى ، قضاء التأديب ، طبعة ١٩٧١ ، ص ٣٠٤ •

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ •



٢٠٨ — تنفيذ عقوبة الخصم ، على أساس مرتب العامل وقت توقيعها ، وليس على أساس المرتب وقت التنفيذ أو حين وقوع المخالفة (١) :

فالمقصود بالمرتب — الذي توقع عايه هذه العقوبة — هو مرتب العامل وقت صدور القرار (٢) بذلك . فالقرار التأديبي فيما ينتجه من توقيع جزاء — انما ينشئ حالة قانونية في حق من صدر ضده ، فهو اذن من القرارات الادارية المنشئة لمراكز قانونية ، وبهذا الوصف فانه يولد آثاره — كقاعدة عامة — من وقت صدوره ، وذلك بعكس القرارات الكاشفة التي ترتب آثارها مرتدة الى وقت قيام الحالة القانونية التي كشفت عنها . وعلى مقتضى ذلك ، ونزولا على الأثر المباشر للقرار التأديبي ، فان الخصم من المرتب يكون على أساس مرتب العامل وقت صدور هذا القرار ، دون المرتب الذي كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، أو وقت احالته للمحاكمة التأديبية — ويؤكد هذا الرأي أنه حين يقصد المشرع الاعتداد بمرتب العامل وقت وقوع المخالفة فانه ينص على ذلك صراحة ، كما فعل بالنسبة للعقوبات ، الجائر توقيعها على من تركوا الخدمة . فقد أجاز خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً ولا يجاوز المرتب الاجمالي الذي كان يتقاضاه في الشهر وقت وقوع المخالفة (٣) .

٢٠٩ — كيفية حساب قيمة ايام الخصم ، بالنسبة لايام الشهر ٢٢

يلاحظ أن ايام الشهر الذي صدر فيه الجزاء قد تكون أزيد أو أقل من ايام الشهر الذي ينفذ فيه الجزاء . وذلك لاختلاف ايام الأشهر الميلادية . وتبعاً لذلك تختلف قيمة مرتب اليوم الواحد ، من

---

(١) ف. ف. ملف ٧٨/١/٧ في ١٩٦٥/٩/٢٨ .  
— ملف ٤٨٢/١/٧ في يوليو سنة ١٩٦٦ .  
— ف. ف. في ١٩٥٩/١/١٨ ، س ١٣ ص ٢٢٢ ب ١٤٦ .  
(٢) أو الحكم التأديبي .  
(٣) د. السيد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ص ٥٣٢ .



شهر إلى آخر تبعا لاختلاف عدد الأيام في كل منها (١) • ومن ثم فقد  
تختلف قيمة أيام الخصم من شهر إلى آخر •

ولهذا ، فقد استقر الرأي على أن قيمة أيام الخصم تحسب على  
أساس عدد أيام الشهر الذي وقعت فيه العقوبة ، وليس على أساس  
عدد أيام الشهر الذي تنفذ فيه هذه العقوبة وذلك لأن القرار  
التأديبي — شأنه شأن أى قرار إدارى — يرتب أثره ويتحدد نطاقه  
من تاريخ صدوره ، ولو تراخت الإدارة في إجراءات تنفيذه (٢) •

٢١٠ — ما المراد « بالمرتب » في حالة عقوبة الخصم منه ؟؟ بمعنى هل  
تسرى هذه العقوبة على « المرتب الأصلى » فحسب ، أم تقع أيضا على  
ملاحقاته كالبدلات ؟؟

أولا — ان المشرع قد يحدد — في بعض التشريعات أو بالنسبة  
لبعض طوائف العاملين — المراد بالمرتب الذى تقع عليه عقوبة الخصم •  
وفي هذه الحالة لا يكون ثمة مساع للاجتهاد ، مادام النص صريحا  
واضحا • مثال ذلك أن المشرع قد نص في المادة ٤٨ من القانون  
رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة على الجزاءات التى يجوز  
توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبة عميد ، ومن بين هذه الجزاءات  
« الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ••• » وأوضحت  
هذه المادة كيفية حساب هذا الخصم أو ما يدخل في مفهوم المرتب  
الذى يخصم منه ، فقالت « وتحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاق  
المرتب الأساسى وحده » وبالتالي فلا تدخل البدلات في حساب هذا  
الخصم •

ثانيا — عند عدم وجود مثل هذا النص : لقد تفرقت وجوه

---

(١) فقد تكون أيام الشهر الذى صدر فيه الجزاء ٣١ يوما كشهر يناير،  
فى حين أن أيام الشهر الذى ينفذ فيه هذا الجزاء ٢٨ يوما كشهر مبرابر ••  
أملا •

(٢) فت. ملف ٣٨٥/١/٧ في ١٩٦٥/١٢/٢ •

الرأى فى هذه الحالة • فذهب رأى الى أن العبرة — فيما يتعلق بعقوبة  
الخصم من المرتب — هى بالمرتب الاصلى بعد استبعاد ما يستقطع  
منه عادة من أقساط المعاش أو الضرائب والرسوم المقررة قانونا •

ومن ثم فلا يدخل ضمن المرتب — فى هذا الخصوص — ما قد  
يضاف اليه من اعانة غلاء معيشة مثلا أو أجور اضافية أو مكافآت  
تشجيعية (١) •

وطبقا لهذا الرأى ، فإن العامل المنتدب للعمل فى جهة أخرى ،  
وان كان الاختصاص التأديبى ينعقد لهذه الجهة المنتدب اليها ، الا أنه  
إذا جوزى بعقوبة الخصم فإن قيمة الخصم تحسب — مع هذا —  
على أساس مرتبه الاصلى الذى يتقاضاه من الجهة التى يتبعها  
أصلا • ولا يدخل فيها المكافآت أو بدلات الانتداب التى تصرف اليه  
من الجهة المنتدب اليها (٢) •

بيد أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس  
الدولة ، قد أفقت بأن عقوبة الخصم من المرتب ، تشمل المرتب  
الأصلى والبدلات المقررة : وقالت فى هذا ، بأن العامل الذى ينقطع  
عن عمله بدون اذن أو عذر ، لا يستحق مرتبا عن مدة انقطاعه ، وان  
هذا ينصرف أيضا الى البدلات المقررة له أصلا ، وبالتالي فإنه يحرم  
كذلك من البدلات عن مدة الانقطاع • وهذا الحكم يسرى بالنسبة  
للجزاءات التأديبية التى توقع بالخصم من المرتب ، فيشمل هذا  
الخصم البدلات ، لاتحاد العلة فى الحالين (٣) •

---

(١) فتا. رقم ١١ فى ١٩٥٥/٥/٨ ، س ٩ ص ١٩٢ ب ١٢٩ •

— فتا. رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ •

— فتا. رقم ١٠٦٢ فى ١٩٦٩/٢/٤ ، ملف ٦٨١/١/٧ •

(٢) فتا. رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ —  
سبقت الاشارة اليها •

(٣) ج • فى ١٩٨٠/٣/١٦ ، فتوى رقم ٥٠٧ ملف رقم ٤٥/٥/٨٦ •

٢١١ — ماذا لو توفي العامل ، قبل تنفيذ عقوبة الخصم الموقعة عليه .  
انتهاء حياته ؟

في هذه الحالة ، لا يجوز خصم قيمة هذه العقوبة من منحة الوفاة وذلك طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ . كما لا يجوز الخصم من المعاش ، لأنه حق للورثة يتلقونه مباشرة من القانون وليس باعتباره تركة عن المتوفى .

وانما يجوز الخصم اذا كان للمتوفى مبالغ مستحقة له كمرتب أو مكافأة ، لأن هذه المبالغ لا تتحول الى الورثة كتركة الا بعد سداد الدين أو الاستقطاعات الواجبة ، عملا بالقاعدة المقررة وهي أنه لا تركة الا بعد سداد الدين .

٢١٢ — هل يجوز التقسيط في تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب ؟

لقد رأينا فيما تقدم ، الجزء الذي يجوز خصمه من المرتب الشهري ، لتنفيذ عقوبة الخصم ، وأن هذا الجزء قد يكون ربع المرتب أو أكثر بشرط أن لا يجاوز النصف .

وقد ثار التساؤل هل يجوز تقسيط هذا الجزء الذي يجوز خصمه ؟ وقد صدرت عدة فتاوى تفيد أنه لا يجوز تقسيط الجزاء الذي يوقع على الموظف أو العامل بالخصم من مرتبه ، وذلك لأن الأصل في تنفيذ العقوبة أن يكون فوراً حتى تحقق الغرض المقصود منها . وكل خروج على هذا الأصل يعتبر استثناء ، وهو بهذه الصفة لا يجوز الا بنص صريح يجيزه ، وهو مالا يوجد في نظام العاملين المدنيين بالدولة ، أو نظام العاملين في القطاع العام (١) . ومع ذلك ، فقد ذهب جانب من الفقه الى القول بأنه ليس ثمة مانع تشريعي يحول دون تقسيط تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب ،

---

(١) ف. رقم ٢٢٨٥ في ١٣/٥/١٩٦٥ ملف ٢٨/١/٣ .

— ف. رقم ٣٠٠٠ في ٥/٦/١٩٦٥ ملف ٨/١/٣ .

— ف. رقم ٢٦٢٧ في ٢٧/٣/١٩٦٩ ملف ٥٣٧/١/٧ .

إذا ما اقتنعت الإدارة بجسامة الظروف الاقتصادية التي يواجهها العامل ، لاسيما إذا استحال عليه مواجهتها من مصدر آخر ، بشرط أن لا تتساهل الإدارة في تقدير هذه الظروف (١) .

---

(١) د. الطخاوي ، المرجع السابق ، ص ٣٠٦ .



## الفصل الثالث

### عقوبة الوقف عن العمل

٢١٣ - الوقف هو إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً ، فلا يتولى خلاله سلطة ، ولا يباشر لوظيفته عملاً (١) .

٢١٤ - تميز الوقف كعقوبة ، عن غيره من أنواع الوقف :  
ان الوقف عن العمل ، وفقاً للقانون ، ثلاثة أنواع هي :

١ - الوقف الاحتياطي : وقد نصت عليه المادة ٨٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٦ من نظام العاملين في القطاع العام . ويكون صلاحية التحقيق . ولا يجوز للجهة الإدارية أن توقف العامل وقفا احتياطياً أكثر من ثلاثة أشهر . فان شاءت استمرار الوقف ، فان هذا الاستمرار أو المدة ، لا يكون إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . ويترتب على الوقف ، وفقاً للنصين سالف الذكر ، وقف صرف نصف مرتب العامل مؤقتاً ابتداء من تاريخ الوقف ، ويعرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرر صرف أو عدم صرف هذا النصف الموقوف صرفه . وإذا حفظ التحقيق ، أو جوزى العامل بجزاء الإنذار أو الخصم من المرتب مدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من مرتبه . أما ان جوزى بجزاء أشد ، فان السلطة التي وقعت الجزاء تقرر ما يتبع في شأن المرتب الموقوف صرفه ، فقد ترى صرفه إليه كله أو بعضه ، وقد ترى عدم صرفه إليه .

أما فيما يتعلق بالوقف الاحتياطي عن العمل ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع في هذا الشأن الى تلك

---

(١) ع.١ في ١٠/٦/١٩٦٢ ، س ٧ ص ١٠٣٦ .

## التشريعات (١) \*

٢ — الوقف بقوة القانون : ويكون ذلك في حالة حبس العامل حسب احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي. وقد نصت على ذلك المادة ٨٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٧ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث تقضى كل من هاتين المادتين بأن كل عامل يجبس احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي ، ويحرم من كامل أجره في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي . ويعرض الأمر عند عودة العامل الى عمله على الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة كل في حدود اختصاصه بالنسبة للعاملين المدنيين التابعين لهم ، كما يعرض الأمر على رئيس مجلس إدارة الشركة بالنسبة للعاملين فيها ، وذلك لتقرير ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية — فاذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه . أما بالنسبة للوقف بقوة القانون ، فيما يتعلق بالعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع في هذا الى تلك التشريعات .

٣ — الوقف العقابي أو كعقوبة : وهو موضوع دراستنا الحالية في هذا الكتاب (٢) \*

---

(١) مثال ذلك المادة ٥٣ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، والمادتان ٢٧ و ٢٨ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين الدبلوماسي والقنصلي ، والمادة ١٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ بشأن تنظيم الجامعات ، والمادتان ٩٧ و ١٠٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمادتان ١١٦ و ١٢١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

(٢) أما النوعين الآخرين من الوقف ، أي الوقف الاحتياطي والوقف بقوة القانون ، السالف الإشارة إليهما ، فنحيل في تفصيل الحديث عنهما الى كتابنا في « أصول التحقيق » .

## ٢١٥ — ضوابط الوقف عن العمل كعقوبة :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — والمادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام — فى البند الخامس • وبهذه المثابة تعتبر هذه العقوبة ، هى العقوبة الخامسة فى قائمة العقوبات ، من حيث التدرج فى الشدة • والوقف عن العمل ، طبقا لهذين النصين ، يكون لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر •

وقد نصت على ذلك أيضا المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة حيث قضت بأن عقوبة الوقف تكون مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر • أما قانون السلطة القضائية ، وقانون مجلس الدولة ، وقانون السلكين الدبلوماسى والقنصرى ، وقانون تنظيم الجامعات ( فيما يتعلق بأعضاء هيئات التدريس ) ، السابق الاشارة اليها ، فانها لم تنص على الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية •

ومن ثم فان عقوبة الوقف عن العمل ، طبقا للتشريعات التى نصت عليها ، على النحو سالف الذكر ، وردت مقيدة بقيدتين : القيد الأول خاص بالمدة ، حيث لا يجوز أن تجاوز هذه المدة ستة أشهر (١) •

وبالتالى فان للسلطة التأديبية المختصة ، أن توقف العامل

---

(١) وقد كانت تنص على ذلك أيضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٦٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ • أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة فقد كان ينص فى المادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف لا تجاوز ثلاثة أشهر •  
وقدما يتعلق بالعاملين فى القطاع العام ، فان نظامهم السابقة كانت تنص — كنظامهم الحالى — على أن عقوبة الوقف لا تزيد على ستة أشهر •

كعقوبة ، المدة التي تراها مناسبة للمخالفة التي ارتكبها ، بشرط أن لا تزيد هذه المدة على ستة أشهر .

أما القيد الثانى فيتعلق بالمرتب خلال مدة الوقف حيث نصت التشريعات آنفة الذكر على أن يصرف الى العامل المجازى بعقوبة الوقف نصف مرتبه عن مدة الوقف (١) . وقد استهدف المشرع بذلك ، أن يظل للعامل جزء من مرتبه يمكنه من العيش هو وأسرته . وهو ما حرص عليه المشرع أيضا في حالة الوقف الاحتياطى عن العمل .

وقد سبق أن أشرنا الى ذلك — كما حرص المشرع ، على ذات النهج ، في حالة مجازاة العامل بعقوبة الخصم من المرتب ، اذ نص على أن التنفيذ على مرتب العامل بالخصم لا يجوز أن يتجاوز ربع المرتب شهريا بعد الجزء الجائر الحجز عليه أو المتنازل عنه قانونا . وقد شرحنا ذلك لدى الحديث عن عقوبة الخصم .

#### ٢١٦ — كيفية تنفيذ عقوبة الوقف وآثارها :

١ — ان الوقف يترتب عليه كف يد العامل عن العمل ، فينحى عنه مؤقتا طوال مدة الوقف . ويعود الى عمله ، مباشرة ، بانقضاء هذه المدة .

٢ — نظرا لأن الوقف مؤقت بطبيعته ، فلا تشغل وظيفه العامل .

(١) وقد كانت تنص على ذلك ايضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص في المادة ٥٩ على أن عقوبة الوقف عن العمل تكون بغير مرتب أو بمرتب مخفض . وطبقا لهذا القانون كانت السلطة التأديبية التي توقع عقوبة الوقف تترخص في جعله بدون مرتب أو بمرتب متقوص فتصرف للعامل ربع المرتب أو ثلثه أو نصفه أو أكثر من هذا بشرط أن لا تصرف اليه كامل المرتب عن مدة الوقف العقابى . وذلك على عكس الحال بالنسبة للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة حيث كان ينص في المادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف تكون بدون مرتب .

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام فان نظامهم — كنظامهم الحالى — كانت، نقضى بأن يصرف للعامل المجازى بالوقف نصف مرتبه خلال مدة الوقف .



الموقوف ، بالتعيين فيها أو بترقية غيره عليها • وإنما تعهد الإدارة بعمله الى عامل آخر • وقد يحل محله غيره في اختصاصه ، بقوة القانون ، اذا كان القانون ينص على هذا الطول في حالة وجود مانع يحول دون قيامه بالعمل •

٣ — يصرف اليه نصف مرتبه خلال مدة وقفه ، كما سلف بيانه •

٤ — هل يجوز خصم مدة الوقف الاحتياطي أو الوقف بقوة القانون ، من مدة الوقف العقابي • وبعبارة أخرى : ماذا لو كان العامل قد أوقف وقفاً احتياطياً أو وقفاً بقوة القانون كأثر لحبسه حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي ، ثم جازى بالوقف عن العمل •••• هل تخصص مدة الوقف السابقة من مدة الوقف العقابي ؟ لقد اختلف الفقه في هذا الخصوص • فذهب رأى الى القول بأن الوقف الاحتياطي وان اعتبر اجراء تحفظياً الا أن ما يرتبه عليه المشرع من آثار خطيرة لا يكاد يختلف في شيء عن الوقف كعقوبة ، فوجب عدلاً أن تخصص مدة الوقف الاحتياطي من مدة الوقف كعقوبة (١) •

وذهب بعض الفقه الى مناشدة المشرع أن يواجه هذه الحالة بنص صريح يجيز هذا الخصم ، كما فعل المشرع الجنائي عندما أجاز خصم مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس (٢) •

وهناك جانب ثالث من الفقه يخالف الرأيين السابقين ، ويرى عدم جواز خصم مدة الوقف الاحتياطي أو بقوة القانون من مدة الوقف العقابي • وحجته في هذا أن الوقف عن العمل كعقوبة لا ينتج أثره من حيث الردع الا من تاريخ النطق بالحكم ، لاسيما اذا وضعت

(١) د. مصفور ، نظام التأديب في القطاع العام ، ص ٢٩٣ •

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ •

في الاعتبار أثر العقوبة بالنسبة الى باقى الموظفين ، كما أن السلطة التأديبية قبل أن تنطق بعقوبة الوقف تكون أمامها كافة ظروف الموظف بما فيها وقفه عن العمل احتياطيا أو نتيجة لحبسه ، وهى تقدر عقوبة الوقف في ضوء تلك الظروف • ولو اقتضى الأمر استئزال مدة الوقف السابقة من العقوبة الزاما ، لانتهى الأمر عملا الى هجر هذه العقوبة اذا كانت مدة الوقف السابقة كبيرة ، وتجعل الحكم بالوقف بمثابة حكم بالبراءة (١) •

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فأفنتت بأنه ولئن كانت عقوبة الوقف عن العمل تتفق وأجراء الوقف الاحتياطى في آثارها كما تتفق عقوبة الحبس الاحتياطى والحبس التنفيذى ، الا أن خصم مدة الحبس الاحتياطى من مدة عقوبة الحبس قد أجازته قانون الاجراءات الجنائية ينصوص صريحة ، وقد خلا قانون نظام موظفى الدولة من مثل هذه النصوص ، ومن ثم فلا يجوز خصم مدة الوقف التنفيذى ، من مدة الوقف الاحتياطى ، قياسا على الحبس ، لأن القياس يمتنع في مقام العقاب والتأديب (٢) •

• - إذا كان العامل في اجازة مرضية ، فلا ينفذ الوقف الا بعد انتهاء هذه الاجازة (٣) •

---

(١) د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٣٠٩ .  
(٢) ج في ١٩٥٧/٣/١٩ ، ص ١١ ص ١٥٤ ب ٩٠ .  
(٣) فتوى إدارة الفتوى للجهاز المركزى لتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٨٠٠٤ في ١٩٦٧/١٢/٧ ملف ١٩٦٧/١/٨ ٥٢٣ .

## الفصل الرابع

### تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان من نصفها

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين في القطاع العام — على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الانذار •

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر •

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة •

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا ، بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف

نصف الأجر ... الخ » •

والأصل في قوائم الجزاءات التأديبية ، أنها ترتب ترتيبا تصاعديا ، بمعنى أن تذكر بداءة ، العقوبة الأخف ثم التي تليها في الشدة وهكذا •

وأخذا بهذا ، وبالنظر الى أن المشرع — في النصوص سالفة الذكر — قد أورد عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة في البند الثاني من القائمة ، سابقة على عقوبة الخصم من المرتب التي أوردتها المشرع في البند الثالث ، فإن المشرع يكون قد اعتبر عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة أشهر ، أخف من عقوبة الخصم من الأجر • وهذا غير صحيح على إطلاقه لأن عقوبة الخصم منه تكون

عبارة عن أجر يوم واحد ، وهذا بلا مراء أخف من عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة • ولذلك فإن التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، كانت تورد — بحق — عقوبة الخصم من المرتب قبل عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة (١) • وكذلك فعل المشرع في بعض التشريعات الخاصة بتأديب بعض فئات العاملين (٢) •

وثمة ملاحظة أخرى ، هي أن المشرع — في النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين في القطاع العام ، المشار إليهما — قد نص على عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، ثم على عقوبة الخصم من الأجر ، ثم على عقوبة الحرمان من نصف العلاوة • وكان يجدر به أن لا يفصل بين العقوبتين المتعلقتين بالعلاوة ، بل يوردهما متتاليتين في بندين أو في بند واحد كما كان يفعل من قبل في التشريعات السابقة لهؤلاء العاملين (٣) ، وحدث في التشريعات الخاصة ببعض فئات العاملين كما هو الحال في المادة ٤٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة •

ونشير الى أن تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، بطبيعته اجراء مؤقت محدد بمدته المنصوص عليها في قرار العقوبة أو الحكم الصادر بها ، وبشرط أن لا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر • فإذا انتهت مدة التأجيل ، استحق العامل علاوته • ولا يترتب على هذا ، تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية ، لأز التأجيل وارد على العلاوة التي تستحق

---

(١) راجع المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — والمادة ٤٨ من النظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ •

(٢) راجع على سبيل المثال المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة •

(٣) راجع في هذا ، النصوص المشار إليها في الهامش الأسبق •



بعد صدور العقوبة ، ولا ينصرف بحال الى العلاوة التى تليها أو الى موعد استحقاقها • وعلى هذا استقر رأى الفقه • والواقع من الأمر أن عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر • هو فى حقيقته حرمان العامل من هذه العلاوة عن تلك المدة • وهذا الحرمان — كما هو ظاهر — لا يزيد عن ربع العلاوة ، وذلك على أساس أن العلاوة سنوية ، وأن الحرمان هنا لا يجاوز ثلاثة أشهر أى ربع السنة •

كما أن عقوبة الحرمان من نصف العلاوة هى اسقاط لهذا الجزء من العلاوة • وقد قيد المشرع السلطة التأديبية فى هذا الشأن ؛ إذ أم يجزئها أن تجعل الحرمان أقل أو أكثر من نصف العلاوة • ويلاحظ أن التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام ، كانت تنص على الحرمان من العلاوة كلها ، وليس بتصنيفها فحسب (١) •

---

(١) راجع النصوص التى أوردناها فى الهوامش السابقة •  
كما أن المشرع قد نص على الحرمان من العلاوة — وليس من تصنيفها — بالنسبة لضباط الشرطة ، وذلك طبقاً للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة •

## الفصل الخامس

### عقوبة تأجيل الترقية

لقد نصت على ذلك المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث قضت بأن الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين هي « ٠٠٠ (٦) » تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين » .

ويلاحظ أن هذه العقوبة ، مستحدثة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام ، إذا لم تنص عليها تشريعاتهم السابقة الخاصة بتنظيم الوظيفة (١) .

ويهمنا أن نوضح أن هذه العقوبة ، أي تأجيل الترقية عند استحقاقها ، والمنصوص عليها في النصين سالف الذكر ، هي عقوبة أصلية تترخص السلطة التأديبية في توقيعها أو توقيع غيرها من العقوبات الأصلية التي تراها مناسبة للمخالفة التي ارتكبها العامل .

وذلك على عكس الحال ، بالنسبة لحظر النظر في ترقية العامل المجازى تأديبياً ، خلال المدة المنصوص عليها في المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام — فحظر الترقية خلال هذه المدة أو المدد المنصوص عليها في

---

(١) وهذه العقوبة منصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، ولكن لم ينص عليها في القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، ولا في القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، كما لم تنص عليها التشريعات الخاصة بالسلطة القضائية أو أعضاء مجلس الدولة .

هذين النصين ، هو عقوبة تبعية قررهما المشرع وتقع تلقائيا بقوة القانون ، كأثر حتمي وتبعية لاحدى العقوبات الواردة في النصين المذكورين ، وليس للجهة الادارية أية سلطة تقديرية في هذا الشأن ، أى لا يجوز لها أن تنظر في ترقية العامل قبل انتهاء المدة المحددة قانونا .

• ومدة تأجيل الترقية ، كعقوبة أصلية ، هي سنتان • ولا يبدأ حساب هذه المدة من تاريخ توقيع هذه العقوبة • وإنما تحتسب من التاريخ الذى يستحق العامل فيه الترقية فعلا (١) •

---

(١) قريب من هذا ، حكم المحكمة الادارية العليا في القضية ، رقم (٢٧) لسنة ١٦ بجلسة ٣٠/١٢/١٩٧٢ .

## الفصل السادس

عقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة  
مع خفض الأجر

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن  
الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : —

٧ — خفض الأجر ، في حدود علاوة .

٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض  
الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية (١) .

وقد نقل المشرع ذات النص ، الى المادة ٨٢ من نظام العاملين  
تحت إقطاع العام (٢) .

ولم ينص على أى من هذه العقوبات ، في القانون رقم ١٠٩ لسنة  
١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، ولا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ .

---

(١) ولم ينص المشرع على هذه العقوبات في النظام السابق لهؤلاء  
العاملين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا في نظامهم السابق  
الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . في حين كان المشرع ينص على  
هذه العقوبات في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة  
حيث قضى في المادة ٨٤ بأن الجراءات التي يجوز توقيعها على الموظفين  
المعينين على وظائف دائمة هي : « (٦) خفض المرتب (٧) خفض الدرجة  
(٨) المرتب والدرجة »

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ،  
ينص في المادة ٤٨ على هذه العقوبات ، على النحو التالي : « الجزاءات  
التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي ... (٥) خفض المرتب  
(٦) خفض الوظيفة (٧) خفض المرتب والوظيفة كما كان ينص عليها  
أيضا نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ،  
في المادة ٥٩ التي كانت تقضى بأن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها  
على العاملين هي ... (٥) خفض المرتب (٦) خفض الفئة (٧) خفض  
المرتب والفئة » .



الخاص بالسلكين الدبلوماسي وانقضى • كما لم تنص عليها أيضا القوانين الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية • أما التشريعات الأخرى الخاصة ببعض العاملين ، فيرجع إليها في خصوص نصها أو عدم نصها على هذه العقوبات •

والعقوبات سالفه الذكر هي - كصريح القانون - ثلاث عقوبات • وسنقفل الحديث عن كل منها ، في مبحث خاص على النحر التالي •

### المبحث الأول

#### عقوبة خفض المرتب أو الإجير

يبين من استظهار التشريعات الخاصة بالعاملين المدنيين أو موظفي الدولة ، والتي أوردناها فيما تقدم ، أن المشرع كان ينص على هذه العقوبة في المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ • ثم عدل عن النص عليها في نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وفي نظامهم الصادر بعد ذلك بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

ثم أعاد النص عليها في نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، فقد رأينا أن المشرع نص عليها في نظامهم الحالي ، كما كان ينص عليها في نظامهم السابق وفي نظامهم الأسبق •

والمقرر أن عقوبة خفض المرتب ، تنفذ على أساس الحالة التي عليها العامل وقت توقيع هذه العقوبة ، ولو كانت تغاير الحالة التي كان عليها عند ارتكابه المخالفة :

وبهذا أفتى مجلس الدولة : فقد حدث أن قدم موظف إلى المحاكمة التأديبية على اعتبار أنه في الدرجة الثامنة بالكادر الكتابي من درجات

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وقضت المحكمة التأديبية بتخفيض مرتبه ثلاثة جنيهاً في وقت كان قد وضع فيه الموظف المذكور على الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي ، مما أثار التساؤل لدى الجهة الإدارية التي يتبعها عما إذا كان من الجائز تنفيذ الحكم التأديبي بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية لهذا الموظف .

فعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، فأفتت بأن ينفذ الحكم على أساس الدرجة التي كان عليها العامل في تاريخ صدور الحكم ، ومن ثم يخفض مرتبه بمقدار ثلاثة جنيهاً طوال مدة وجوده بالدرجة السادسة التي كان عليها في التاريخ المذكور (١) .

ويجب أن تكون هذه العقوبة ، في حدود الربط المالي لدرجة العامل أو فئةه ، فلا يجوز أن تجاوز الحد الأدنى لهذا الربط .

وذلك لأن المقرر أن هذه العقوبة — أي خفض المرتب — لا تمس الدرجة أو الفئة . بمعنى أن تنفيذها يجب أن يقتصر على خفض المرتب ، دون مساس بالدرجة أو الفئة التي عليها العامل (٢) .

### المبحث الثاني

#### عقوبة خفض الوظيفة ، أو الدرجة

وقد نصت على هذه العقوبة ، المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث سماها المشرع باسم « خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » .

---

(١) ف. اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري ، في ٢٤/٨/١٩٦٥ المنشورة في مجموعة فتاوى اللجان ، س ١٩ و ٢٠ ص ٢٢٢ ب ١٣٤ .  
(٢) ق. ٢١٨ لسنة ١٩ في ١/٤/١٩٦٨ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ٢٨٧ ب ١٧٠ .  
— أ.ع ١٠٣٨ لسنة ١٤ في ٢٠/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢٤٧ ب ٣٩ .

وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة ،  
يسمىها باسم « خفض الدرجة » (١) .

أما النظام السابق للعاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون  
رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، فكان يسميها « خفض الوظيفة » وكان نظامهم  
الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسميها  
« خفض الفئة » .

٢١٧ — نطاق خفض الوظيفة أو الدرجة : هل يجوز خفض  
العامل أكثر من درجة ؟ لقد اختلف الفقه في هذا في نظم العاملين  
السابقة (٢) . وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، بالنص الصريح في  
المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢  
من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام — حيث قضى فيما يتعلق  
بهذه العقوبة بقوله « الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » .  
ومن ثم فان الخفض انما يكون الى الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة  
التي يشغلها العامل عند توقيع العقوبة ، وهي ذات الدرجة التي كان  
يشغلها عند احالته الى المحاكمة التأديبية لأنه لا يجوز أن يرقى بعد  
احالته الى المحاكمة .

ولهذا فقد نص المشرع في المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين  
بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه

---

(١) سبق ان رأينا ان المشرع لم ينص عليها في النظام السابق  
للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا في  
النظام الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) فذهب رأى الى القول بأن الخفض يرد على درجة واحدة ،  
والا لأصبحت العقوبة غير محددة ، ولأصبحت سلطة التأديب سلطة تحكيمية .  
وذهب رأى آخر الى أن النص على هذه العقوبة ، هو نص مطلق ، ومن  
ثم يجوز خفض الموظف أكثر من درجة — وقد اخذت المحكمة الادارية  
العليا بالرأى الأخير ، وقالت أن جزاء الخفض ، جاء بعبارة مطلقة دون  
شبهة تيد في أن يكون هذا الخفض للوظيفة التالية مباشرة .

« حكم المحكمة الادارية العليا ، في القضية رقم ٨٧٩ لسنة ٢٠

١٩٨٠/١/١٢ » .

عند توقيع جزاء خفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التي كان يشغلها عند إحالته الى المحاكمة التأديبية .

٢١٨ - عقوبة خفض الوظيفة او الدرجة ، يجب أن تكون في نطاق الكادر ، ولا تنقل العامل الى كادر آخر :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه « اذا كان النطاق يشغل وقت محاكمته الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي وهي أدنى درجات هذا الكادر ، فإن مجازاته بخفض درجته الى الدرجة السابقة عليها وهي الدرجة السابعة ، ينطوي على خفض الكادر التابع له ، ولما كانت عقوبة خفض الكادر ليست من العقوبات التي ورد على سبيل التحصر ، النص على جواز توقيعها على الموظفين في قانون موظفي الدولة ، فمن ثم يتعين تصحيح الحكم المطعون فيه (١) . كما قضت بأن عقوبة خفض الدرجة اذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة ( وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ) وكان من نتائجها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين فإنها تكون مخالفة للقانون متعينة الالغاء (٢) .

٢١٩ - هل يترتب علم عقوبة خفض وظيفة العامل في الدرجة ،

أن يخفض أيضا مرتبه ، كأثر حتمي لهذه العقوبة ؟ سنتحدث عن هذا في ظل التشريعات السابقة ، ثم في ظل التشريعات الحالية .

أولا - في ظل التشريعات السابقة (٣) : بالنسبة للعاملين

(١) ع ٧٨٤ لسنة ١٠ في ١٧/٦/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٢ ب ١٢٢ .

(٢) ع ١١٣١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .

(٣) يلاحظ أن المادة ٨٦ من قانون المصلحة المالية كانت تنص على أنه اذا حكم على المستخدم بالتنزيل من الدرجة أو الوظيفة ، فمجلس التأديب أو المجلس المخصوص يعين المساهية الجديدة التي تعطى له وان لم يعينها تكون موازية لأعلى فئة الدرجة والوظيفة التي حكم على المستخدم بالتنزيل اليها - « ق ١٠ في ٢١/٤/١٩٥١ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٦٥ ب ٢٥٢١ » .



المدينين بالدولة : ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وان كان قد نص في المادة ٨٤ على عقوبة « خفض الدرجة » الا أنه لم ينص على أثر هذه العقوبة على المرتب من حيث خفضه أو عدم خفضه تبعاً لهذه العقوبة • وقد سبق أن ألمعنا الى أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق ، لم ينص أيهما على هذه العقوبة أصلاً •

أما بالنسبة للعاملين بالقطاع العام ، فإن نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، قد نص كل منهما على عقوبة خفض الوظيفه أو الفئة ، ولكنهما لم ينصا على خفض المرتب أو عدم خفضه كأثر حتمي لهذه العقوبة •

من أجل ذلك ، فقد تفرقت وجوه الرأي — في ظل التشريعات السابقة — بالنسبة لهذا الموضوع ، على النحو التالي :

١ — ذهب رأى الى القول بأن عقوبة خفض الوظيفه أو الدرجة يترتب عليها لزوماً خفض مرتب العامل الى نهاية مربوط الدرجة التي خفض اليها ، الا اذا كان مرتبه لم يصل الى هذه النهاية فيظل على ما هو عليه • وبهذا أفقت الجمعية العمومية لأقسام الاستشاري بمجلس الدولة حيث قالت بأن الأحمل العام في القانون المشار اليه (١) هو التلازم بين الدرجة المالية والمربوط المقرر لها في جدول الدرجات والمرتبات ، بحيث لا يجوز أن يتقاضى الموظف مرتباً يزيد على نهاية

---

أما التشريعات التالية والمشار اليها في المتن فلم ننص على هذا الأثر ، ولذلك ثار الخلاف في ظلها حول أثر عقوبة خفض الدرجة على المرتب • وهو الأمر الذي سنتناوله تفصيلاً في المتن •

(١) أي القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، الذي صدرت الفتوى في ظله • والذي لم يكن ينص على تأثر أو عدم تأثر المرتب بعقوبة خفض الدرجة •

مربوط الدرجة التي يشغلها حتى ولو كان مرتبه من الأصل يزيد على ذلك . وثأسيسا على هذا ، فان خفض درجة الموظف الى درجة أدنى ، يترتب عليه بجكم اللازوم خفض مرتبه الى نهاية مربوط الدرجة التي تخفض اليها . وعنى عن البيان أنه لا يجوز أن ينحدر خفض المرتب الى أقل من ذلك ، والا أصبحت العقوبة منطوية على خفض مرتب الدرجة المخفض اليها ، وهو يخرج بعقوبة خفض الدرجة عن نطاقها القانوني ، ويدخل بها في نطاق عقوبة خفض الدرجة والمرتب (١) .

٢ — لم تأخذ محكمة القضاء الإداري بوجهة النظر السابقة . وقضت بأن عقوبة خفض الدرجة ، لا تعنى أيضا كإثر حتمى لها خفض مرتب العامل .

وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها على أن العقوبات التي نص عليها القانون ، ومن بينها عقوبات « خفض المرتب » و « خفض الدرجة » و « خفض المرتب والدرجة » وتحديد هذه العقوبات الثلاث ، على هذا التفصيل ، ينفي امكان تداخل بعض تلك العقوبات في بعضها ، ولا توقيع عقوبة منها بدعوى أنها أثر لازم من آثار الحكم بعقوبة أخرى . وكنتيجة حتمية لهذا المعنى ، فان النص في الحكم على عقوبة خفض المرتب هو وجوب الاقتصار على خفض المرتب دون مساس بالدرجة المربوط عليها ، سواء هبط به ذلك الخفض الى حدود الربط المالى للدرجة الأقل من درجته الحالية أو بقى ذلك المرتب في حدود ربط تلك الدرجة . بالمقابلة لذلك أيضا فان توقيع عقوبة خفض الدرجة لا يعنى خفض المرتب بحيث يدخل في حدود الربط المالى للدرجة التي خفض العامل اليها . وهذا التفسير يتناسب مع افراد المشرع بندا خاصا لعقوبة خفض المرتب والدرجة (٢) . وهذا طعن في هذا الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، فأيدته وقالت في

---

(١) راجع في تفصيل هذا ، الفتوى الصادرة من الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، الصادرة في ١٩٦٣/١/٣٠ ، س ٢١ و ٢٢ ص ٥٨٥ ب ٢٣٧ .  
(٢) ٢١٨ ١٠ ق لسنة ١٩ في ١٩٦٨/٤/١ ( مجموعة الثلاث سنوات ) ص ٢٨٧ ب ١٧٠ ، سابق الإشارة اليه .

هذا : « ان من بين الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظفين عن المخالفات المالية والادارية ، الجزاءات الآتية : خفض المرتب وخفض الدرجة وخفض المرتب والدرجة • وورود هذه الجزاءات الثلاثة بهذا التدرج يقتضى أن يكون أى جزاء يوقع منها ، فى الحدود المحكوم بها • فخفض المرتب يقتضى خفض المرتب وحده بمقدار المبلغ الذى صدر به الحكم • وخفض الدرجة يقتضى خفض الدرجة وحدها مع عدم المساس بالمرتب • أما خفض المرتب والدرجة ، فيشمل خفضهما معا • والقول بغير ذلك ، كخفض الدرجة تبعا للحكم بخفض المرتب ، وخفض المرتب تبعا للحكم بخفض الدرجة بحجة أن تنفيذ الحكم على هذا النحو هو أثر لازم لتنفيذ الحكم فى كل من هاتين الحالتين ، تأسيسا على أن الأصل العام فى قانون نظام موظفى الدولة ، يستوجب قيام التلازم بين الدرجة المالية والمربوط المقرر لها ، هذا القول على هذا النحو يفضى الى قصر الجزاءات الثلاثة السالف ذكرها على الجزاء الأخير منها وهو خفض المرتب والدرجة ، فى الحالات التى يمس فيها المرتب أو الدرجة دون حكم بذلك » (١) •

وهذه المبادئ ، وان كانت قد صدرت بالنسبة للتشريعات السابقة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة — الا أنها تسرى أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام لذات الأسباب التى قامت عليها هذه المبادئ •

ثانيا — فى ظل التشريعات الحالية : لقد حسم المشرع ، فى هذه التشريعات ، الخلاف الذى ثار فى ظل التشريعات السابقة ، بخصوص أثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة على المرتب •

فقد نص المشرع فى المادة ٨٦ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وفى

(١) ١٠٣٨ ع.١ لسنة ١٤ فى ٢٠/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ش ٢٤٧  
ب ٣١ ، سابق الإشارة اليه •



المادة ٨٩ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه عند توقيع جزاء خفض الى وظيفة أدنى ، يحتفظ العامل بأجره الذي كان يتقاضاه عند توقيع هذا الجزاء • ومن ثم فلا يكون للجزاء المذكور ، أثر على مرتب العامل ، بل يظل محتفظا بهذا المرتب دون خفض ولو جاوز نهاية مربوط الدرجة أو الفئة المخفض اليها •

وبذلك أخذ المشرع بالمبدأ الذي قضت به محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا •

٢٢٠ — أثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة ، على العلاوات

الدورية : — يستحق العامل العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى التي خفض اليها ، بمراعاة شروط استحقاقها في هذه الوظيفة ، طبقا للمادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام •

٢٢١ — كيفية تحديد الأقدمية ، في الدرجة أو الفئة التي خفض اليها العامل:

أولا — لم يكن المشرع ينص على ذلك ، في التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام • وكان الرأي ، في ظل هذه التشريعات هو أن أقدمية العامل في الدرجة أو الفئة المالية التي خفض اليها ، تحدد بذات أقدميته السابقة في هذه الدرجة أو الفئة قبل ترقيته منها (١) •

ثانيا — في ظل التشريعات الحالية ، لقد نص المشرع في المادة ٨٦ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه عند توقيع جزاء خفض الى

---

(١) فتوى إدارة الفتوى لشئون العاملين ، بمجلس الدولة ، رقم ٧٦ في ١٩٧٢/١/٥ ملف رقم ٤٩٦٤/١/١ ورقم ٤١٥٩ في ١٩٧١/٧/٢٠ ملفا رقم ٨٣٩/١/٧ •



وظيفة أدنى ، تحدد أقدمية العامل في هذه الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالإضافة الى المدة التي قضاها في الوظيفة الأعلى التي خفض منها • بمعنى أنه اذا كانت أقدميته أصلا في الوظيفة التي خفض اليها خمس سنوات ، ثم قضى سنتين مثلا في الوظيفة الأعلى ، فان أقدميته في الوظيفة التي خفض اليها تصبح سبع سنوات •

## ٢٢٢ — اثر عقوبة خفض الوظيفة او الدرجة ، على فرصة العامل في الترقية مستقبلا :

لقد نص المشرع صراحة في المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه عند توقيع جزاء خفض الرتبة وظيفة أدنى ، لا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ الحكم بتوقيع هذا الجزاء •

وبعد انقضاء مدة الحظر هذه ، تكون ترقية هذا العامل ، وفقا لأقدميته ، اذا كانت الترقية بالأقدمية — أما ان كانت بالاختيار ، فان الادارة تترخص فيها ، ويجوز أن تدخل في تقديرها تلك العقوبة التي وقعت عليه والتي قد تؤثر على تقاريره السرية وتجعل غيره أفضل منه بالترقية •

### المبحث الثالث

#### عقوبة خفض الوظيفة ، والرتب

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام ، على هذه العقوبة بقولها « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية » •

وظاهر من هذا النص أن هذه العقوبة تجمع بين عقوبتين هما :  
(م ٢٩ — عقوبات تأديبية )

« خفض الوظيفة » و « خفض الأجر » • ولولا هذا النص الصريح ، لما جاز الجمع بين هاتين العقوبتين في قرار أو في حكم تأديبي واحد ، بخصوص شخص واحد • ونود أن ننبه الى أمرين هامين : —

١ — لقد حرص المشرع على أن يؤكد ما سبق أن نص عليه — في ذات المادة — من أن خفض الوظيفة ، انما يكون الى الدرجة الأدنى مباشرة • ولهذا فقد سبق أن أوضحنا أن هذا الخفض لا يصح أن يكون الا الى الدرجة الأقل مباشرة للدرجة التي يشغلها العامل عند توقيع هذه العقوبة •

٢ — حرص المشرع أيضا على أن يحصر خفض الأجر في نطاق لا تتعداه السلطة التأديبية • فقد قضى — في النص المذكور — بأن هذا الخفض يكون الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية • ومؤدى هذا أنه لا يصح أن يكون مرتبه بعد خفضه ، أقل من أجره قبل ترقيته الى الدرجة التي خفض منها • ولكن يجوز للسلطة التأديبية أن تجعل الخفض أخف ، فلا يصل الى هذا القدر أو الحد •

٢٢٣ — الآثار التي تترتب على عقوبة خفض الوظيفة وخفض المرتب :

هي ذات الآثار المجتمعة لعقوبتي خفض الوظيفة وخفض المرتب • وقد سبق أن فصلنا القول في هذه الآثار ، فنحيل اليه درءا للتكرار •

ولكن يرد على ذلك كله ، اختلاف واحد ، أورده المشرع بالنص الصريح ، ويتعلق بالترقية مستقبلا بالنسبة للعامل المجازى ، وذلك على النحو التالي : —

١ — اذا كانت العقوبة الموقعة على العامل ، هي فقط خفض الى الوظيفة الأدنى ، فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنة

ونصف من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقا للمادة ٨٦، من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٨٩، من نظام العاملين في القطاع العام .

٢ — إذا كانت العقوبة هي خفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر أيضا ، فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنتين من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقا للنصين سالفى الذكر .

## الفصل السابع

### عقوبة الاحالة الى المعاش

#### وعقوبة الفصل

٢٢٤ - النصوص : لقد نصت المادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ٠٠٠٠ ( ١٠ ) الاحالة الى المعاش ( ١١ ) الفصل من الخدمة » . كما نصت هذه المادة أيضا بقولها : « أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : - ٠٠٠ ( ٣ ) الاحالة الى المعاش ( ٤ ) الفصل من الخدمة » . (١) .

ونصت المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين في القطاع

---

(١) وقد كانت المادة ٥٧ من النظام السابق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : - ٠٠٠ (٦) الفصل من الخدمة ، أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بسبلغ ٨٧٦ جنيها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : ٠٠٠ (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع ، (٤) الاحالة الى المعاش » .

أما المادة ٦١ من نظامهم الأسبق ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فقد نصت على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ٠٠٠ (٦) الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع - أما بالنسبة لشاغلي الدرجات من الثالثة فما فوقها فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : ٠٠٠ (٢) الاحالة الى المعاش (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .

وقبل ذلك ، كانت المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة تنص على أن : « الجزاءات التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين ، هذه المخالفات المالية والإدارية هي : ٠٠ (٩) العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .



العام ، على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : — ٠٠٠٠ ( ١٠ ) الإحالة الى المعاش ( ١١ ) الفصل من الخدمة — أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : — ٠٠٠٠ ( ٣ ) الإحالة الى المعاش ( ٤ ) الفصل من الخدمة » (١) .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع الى هذه التشريعات بخصوص نصها أو عدم نصها على عقوبة الإحالة الى المعاش ، أو عقوبة الفصل من الخدمة ، أو عقوبة العزل . ونكتفى بالإشارة الى نصوص بعض هذه التشريعات الخاصة : —

لقد نصت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، على عقوبة العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع » .

وبمثل هذا أيضا ، نصت المادة ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي .

ونصت المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي ٠٠٠٠٠ ( ٤ ) العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ( ٥ ) العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع .

---

(١) وقد كانت المادة ٤٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ تنص على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : ... (٨) الفصل من الخدمة — ويمثل هذا أيضا كانت تنص المادة ٥٩ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

ونصت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة ، هي اللوم والعزل « وهي ذات العقوبات التي توقع على أعضاء النيابة العامة طبقا للمادة ١٢٨ من القانون المذكور — كما نصت المادة ١٢٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة على أن : « العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هي : اللوم والعزل » .

وبين من هذه التشريعات الخاصة ببعض طوائف العاملين ، أنه لم ينص بالنسبة اليهم على عقوبة « الاحالة الى المعاش » أو عقوبة « الفصل من الخدمة » . وإنما نص على عقوبة « العزل » أو العزل مع الاحتفاظ بالمعاش ، أو المكافأة أو « العزل من الوظيفة مع جواز الحرجان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربيع » . على التفصيل الوارد في هذه التشريعات وسنوضح ما اذا كانت عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة « العزل » أو الاحالة الى المعاش ، أم لا .

٢٢٥ — هل عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة « العزل » أو « الاحالة الى المعاش » ؟

١ — لقد رأينا ، فيما تقدم ، أن المشرع قد نص في المادة ٨ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، على عقوبة « الاحالة الى المعاش » ثم على عقوبة « الفصل من الخدمة » . وذلك بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، ثم نص على هاتين العقوبتين أيضا — وبذات الترتيب — بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا .

ومؤدى هذا أن المشرع قد أجاز في النظام الحالي بالنسبة لهؤلاء العاملين ، أن توقع أى من هاتين العقوبتين بالنسبة لأى عامل ، دون تفرقة بين صغير وكبير . كما أن إيراد عقوبة « الاحالة الى المعاش » قبل عقوبة « الفصل من الخدمة » يوحى — بحسب ترتيب

العقوبات تصاعديا من حيث الشدة — أن العقوبة الأولى أخف من الثانية (١) .

٣ — لقد رأينا أيضا أن المشرع قد نص في المادة ٥٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، على عقوبة « الفصل من الخدمة » بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف أدنى من الفئة التي يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها أي العاملين الذين يشغلون الفئة الثالثة فما دونها طبقا للجدول الثاني الملحق بالقانون المذكور . أما العاملون الذين يشغلون الفئة الثانية وما يعلوها من الوظائف العليا ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة « العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود الربع » أو عقوبة « الإحالة الى المعاش » — الأمر الذي يستفاد منه أمران :

الأمر الأول : أن عقوبة « الفصل » لا توقع على العاملين من الفئة الثانية وما يعلوها من شاغلي الوظائف العليا . وهذا الأمر ، على نقيض ما نص عليه المشرع في نظامهم الحالي الذي أجاز توقيع هذه العقوبة على أي عامل كبيرا كان أو صغيرا .

الأمر الثاني : أن نص المادة ٥٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه ، يوحى بحسب ترتيب العقوبات الواردة به أن عقوبة « العزل » ... أخف من عقوبة « الإحالة الى المعاش » . وذلك على عكس ما جاء بالمادة ٦١ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث نصت على عقوبة « الإحالة الى المعاش » ثم على عقوبة « العزل ... » مما يوحى — على نقيض ما ورد بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر — بأن عقوبة « الإحالة الى المعاش » أخف من عقوبة « العزل ... » .

---

(١) وهذا يسرى أيضا بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، لتماثل نص المادة ٨٢ من نظامهم الحالي ، مع المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الذكر .

٣ - ان المشرع لم يلتزم نهجا معيناً ، موحدا فيما يتعلق بعقوبة « انتهاء الخدمة » ، على ما هو ظاهر من نصوص التشريعات التي أوردناها فيما تقدم ، سواء بالنسبة للعاملين بالحكومة أو بالقطاع العام أو ذوى الكادرات الخاصة : فقد عبر عنها تارة بعقوبة « الفصل » وتارة أخرى بعقوبة « الإحالة الى المعاش » وتارة ثالثة بعقوبة « العزل من الوظيفة » .

كما رأينا أن المشرع ينص أحيانا على عقوبة « الفصل » وحدها أو ينص عليها وعلى غيرها ، كأن ينص على عقوبة « الفصل » وعقوبة « الإحالة الى المعاش » .

وفيما يتعلق بعقوبة « العزل » أو « الإحالة الى المعاش » قد يقرنها بالحرمان من المعاش أو المكافأة ، وقد يجعل الحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

من أجل ذلك كله فإننا نهيب بالمشرع أن يرفع هذا التناقض في التشريعات ، وأن يوحد المصطلحات الفنية في هذا الشأن ، سيما اذا تعلقت بموضوع واحد ، كما هو الحال في موضوع البحث ، فضلا عن أن كلا من عقوبة « الفصل » أو « عقوبة الإحالة الى المعاش » أو « العزل » متماثلة من حيث مضمونها أو أثرها ، وان اختلفت في تسميتها : ذلك أن كلا منها يترتب عليه انتهاء خدمة العامل بالطريق التأديبي وعقوبة تأديبية .

ولهذا فان القضاء يسوى بين لفظ « عزل الموظف » و « فصله » . فقد قالت المحكمة الادارية العليا : « ان عزل الموظف من وظيفته ... هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى ، لأن هذا الفصل ان هو الا جزاء لما اقترفه من اثم » (١) .

(١) ع.أ ع ١٣٤٨ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٢/٢٣ ، س ٨ ص ٧٨٤ ب ٦٩ .



٢٢٦ - عدم جواز الحرمان من المعاش أو المكافأة ، إلا بنص خاص صريح:

ومن ثم فإذا نص المشرع على عقوبة الفصل من الخدمة ، والاحالة الى المعاش ، أو العزل ، ولم ينص على الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ، كما لهم ينص على الحرمان من المعاش أو المكافأة بصفة مطلقة أو بنسبة معينة ، فلا يجوز المساس بالمعاش أو المكافأة . وذلك لأن النصوص العقابية تفسر تفسيراً ضيقاً ، فلا يتوسع في تفسيرها ولا يقاس عليها . وبالتالي فلا يصح الحرمان من المعاش أو المكافأة كلياً أو جزئياً ، مادام أن المشرع لم ينص على ذلك صراحة .

٢٢٧ - المناداة بحذف عقوبة « الفصل » وما يماثلها من العقوبات التأديبية :

ان بعض الفقه ينادى بالغاء عقوبة « الفصل » وما يماثلها من العقوبات ، وذلك لخطورتها على مستقبل الموظف وأسرته . ويرون أن هذه العقوبة ، بمثابة عقوبة الاعدام ، وتؤدي الى تشريد أسرة الموظف وتحرمه من مورد عمله ، وتحظر اعادة تعيينه ، فضلاً عن مساسها بسمعته واعتباره . كما أنها تتعارض مع النظام الاشتراكي الذي تتولى فيه الحكومة والقطاع العام معظم أوجه النشاط . ومن جهة أخرى ، فان توقيع هذه العقوبة ، قد يكون في بعض الأحيان مضيعة لمصلحة المرفق العام ومحققا لرغبة العامل المخالف بحيث يستحسن توقيع غيرها من الجزاءات ، كما هو الشأن في حادثة العامل المكلف الذي يمتنع عن العمل في الجهة المكلف بالعامل فيها ، فمثل هذا العامل يرحب بهذه العقوبة لأنها تحقق هدفه في انتهاء صلته بالوظيفة التي لا يرغب فيها .

وثمة فريق آخر من الفقه يرى الإبقاء على هذه العقوبة . وحجته في هذا ، أن المرافق العامة هي أجهزة تشبع حاجيات المجتمع وتنظم شئونه ، فيتعين قصر القائمين بها على الأشخاص الجديرين

بشرف الانتماء لمجتمع الوظيفة العامة • وليس صحيحا القول بأن قرار العزل يعتبر تنكيلا بأسرة الموظف ، لأن هذا الموظف كان يجدر به — اذا رغب في عدم احراج أسرته — أن يتلافى المخالفات الخطيرة التي أدت الى فصله (١) • أما كون هذه العقوبة قد تصبح ضارة أحيانا بمصلحة المرفق العام ، فان تقدير ذلك يدخل في نطاق ملاءمة العقوبة ، وهو ما ترعاه السلطة التأديبية وتقدره فتنأى عن توقيع هذه العقوبة في الأحوال التي قد يتأذى منها صالح العمل أو المصلحة العامة أما الأحوال الأخرى التي يحدد فيها المشرع الفصل أو العزل كعقوبة واجبة التوقيع اذا ارتكب العامل مخالفة معينة ، فهذه الأحوال قليلة أو نادرة في التشريع التأديبي ، وهي استثناء من الأصل العام الذي يجعل اختيار العقوبة الملائمة معقودا للسلطة التأديبية • كما أن المشرع ينص — في هذه الأحوال النادرة — على توقيع تلك العقوبة ، لأنه يقدر جسامة المخالفة لدرجة لا يجدى فيها الا فصل مرتكبها عن المجتمع الوظيفي •

**٢٢٨ — وجوب عرض الأمر على اللجنة الثلاثية ، قبل توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام :**

وقد نصت على ذلك ، المادة ٨٥ من نظام العاملين في القطاع العام ، حيث قضت بأنه « اذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين قبل إحالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي : —

- ١ — مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ... رئيسا
  - ٢ — ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابية العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية
  - ٣ — ممثل للشركة
- أعضاء

(١) د. عبد القادر الشيشلي ، المرجع السابق ، ص ٣٦٠ .

وتتولى اللجنة المشار إليها ، بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رأيها فيها لمجلس الإدارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال ، وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها • وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى الاطلاع عليها • ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأي كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبقا • وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال •

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلالها للأحكام هذه ، المادة ، يكون باطلا بحكم القانون ، دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر » (١) •

ويلاحظ أن ظاهر النص يوحي بأن العرض على اللجنة الثلاثية إنما يكون في حالة ما إذا رأى إحالة العامل الى المحكمة التأديبية لمحاكمته لأن المخالفة التي ارتكبها تستأهل عقوبة الفصل • ومع ذلك فنحن نرى أن هذا الاجراء واجب أيضا — ومن باب أولى — إذا رأت الشركة أن توقع عقوبة الفصل بمعرفتها ، أى بمعرفة مجلس إدارتها الذي يملك هذا طبقا للبند ( ٤ ) من المادة ٨٤ من النظام المذكور • ذلك انه اذا كان العرض على اللجنة المذكورة اجراء واجبا كضمانة جوهرية للعامل ، قبل إحالته الى المحكمة التأديبية ، وذلك على الرغم من الضمانات القضائية التي تتوفر في المحاكمة التأديبية ، فإنه يكون متعينا أيضا اتخاذ اجراءات العرض على اللجنة المشار

---

(١) وهذه المادة قد حلت محل المواد ٥٣ و ٥٤ و ٥٥ من النظام السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ • وهذا المبدأ كان منصوصا عليه أيضا في المواد ٦٤ و ٦٥ و ٦٦ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ •



عليها قبل توقيع عقوبة الفصل بمعرفة الشركة لأن المساءلة أمام الشركة — وهي جهة إدارية — لا تحاط بذات الضمانات التي توجد أمام المحكمة التأديبية بوصفها جهة قضائية .

ومن المقرر طبقا لصريح النص ، أن عدم العرض على اللجنة المذكورة ، وفقا للمادة ٨٤ سالفه البيان ، يجعل القرار أو الحكم الصادر بالفصل باطلا ، وذلك لأن العرض على اللجنة ، هو — كما أوضحنا — من الاجراءات الجوهرية المقررة لمصلحة العامل ، ومن ثم يترتب على اغفالها البطلان . ومن الناحية الأخرى ، فإنه متى قامت الشركة باتخاذ اجراءات العرض على اللجنة الثلاثية ، ولكن وجد مانع يمنع هذه اللجنة من اصدار قرارها ، وكان هذا المانع خارجا عن إرادة الشركة ولا يد لها فيه — كتعت مثل العمال في اللجنة ، واصراره على عدم الحضور في اجتماعاتها أكثر من مرة — فلا تثريب على الشركة اذا نظرت في اتهم المنسوبة الى العامل وفصلته أو أعالته الى المحكمة التأديبية طالبة فصله (١) .

ومن المسلمات أن رأي اللجنة استشاري ، فهو لا يازم السلطة التأديبية ، سواء كانت الشركة أو المحكمة التأديبية .

ويهمنا أن نشير الى أن العرض على اللجنة الثلاثية سالفه الذكر ، يجب أن يكون مسبقا بالتحقيق مع العامل فيما هو منسوب اليه من التهم التي استوجبت هذا العرض ، وذلك طبقا للمادة ٨١ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، والتي تنص على أن : « لا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقوانه وتحقيق دفاعه ... » (٢) ويجب أن يكون التحقيق المذكور تحت نظر اللجنة عند بحث أمر العامل وابداء رأيها في شأنه . ولا يغنى

(١) ع.١ ٢٢٣ لسنة ١٦ في ١٥/١/١٩٧٢ .

(٢) هذا النص حل محل المادة ٤٧ من النظام السابق لهؤلاء العاملين بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .



عن هذا التحقيق ما تجريه اللجنة المذكورة بمعرفتها من تحقيق (١) •

٢٢٩ — جزاء الفصل من الخدمة ، لا توقعه السلطة التأديبية ،  
الا اذا كانت المخالفة جسيمة ، ولا يرجى اصلاح المتهم :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه من حيث انه رغم اقتناع المحكمة  
بخطورة الذنب الادارى الذى وقع من المتهمه فانها ترى استعمال  
الرأفة واعلاء المتهمه فرصة أخرى لعلها تثوب الى رشدها نظرا لصغر  
سنها وخاوصحيفة حالتها الوظيفية من جزاءات عن مخالفات مماثلة •  
وترى المحكمة أن فى جزاء الوقف عن العمل ما يكفى لردع المتهمه  
وتقويمها حتى لا تعود الى مثل ما وقع منها ••• (٢) •

وقد قضى أيضا بأن جزاء الفصل لا يلجأ اليه الا اذا كانت المخالفة  
خطيرة ، أو اذا كانت حالة المخالف لا ينتظر تحسنها وميئوس منها ،  
فيتعين عندئذ الفصل ويكون جزاء وفاقا حتى يتخلص المرفق من هذا  
النوع من العاملين به ، ويحل محله من هو أكثر فائدة له (٣) •

كما قضى بعدم توقيع جزاء الفصل من الخدمة — رغم تناسبه  
مع جسامه المخالفة — حفاظا على مستقبل الموظف ، واعطائه فرصة  
لعله يثوب الى رشده ، ويصلح ما اعوج من سلوكه ، وليكون ذلك  
درسا أخيرا له (٤) •

---

(١) ١ ع.٤ لسنة ٢٣ فى ١٢/١/١٩٧٩ •

(٢) ت. وزارة الصحة والاسكان رقم ١٢ لسنة ١٩ فى ٢٢/٦/١٩٧٧ •

(٣) ١ ع.١ لسنة ١٤ فى ٢٢/٥/١٩٦٥ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١٠٠

ب ٨٣٩ •

(٤) ت. وزارتي الصحة والاسكان رقم ١٩ لسنة ١٩ فى ٨/٦/١٩٧٧ •

ت. العاملين بالرياسة والحكم المحلى رقم ١٣ لسنة ٢٠ فى

١٨/٤/١٩٧٨ •

ت. وزارة النقل والمواصلات رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٩/١٢/١٩٧٦ •

٢٢٠ — هل يجوز توقيع عقوبة الفصل على المهندسين ، والأطباء ،  
ولو كانوا مكلفين ؟؟

لقد اختلفت الأحكام في هذا الشأن ، فمنها ما يرى ملائمة هذه  
العقوبة ، ومنها ما يرى عدم ملائمتها • ونورد فيما يلي امثلة من  
هذه الأحكام ، وتلك ، وكذلك الأسباب التي استند اليها كل منها •

فمن الأحكام التي قضت بعدم جواز توقيع عقوبة الفصل على  
المهندس المكلف ، ما قضى به من ان انتهاء اعادة المهندس المكلف  
وعدم عودته للجهة المعار منها للعمل فيها وان كان ينطوي على خروج  
على مقتضى الواجب في أداء أعمال وظيفته واخلال بما تفرضه عليه  
القوانين الخاصة بالاعارة وبأوامر التكليف للمهندسين المصريين  
خريجي الجامعات المصرية ، يكون ذنبا اداريا ، الا أن الحكم المطعون  
فيه قد غالى في تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته  
ووزن نتائجه في ضوء المصلحة العامة فرتب عليه جزاء أكثر ماسا  
بمصلحة المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذي قضى بعزله من الوظيفة  
مع حرمانه من المعاش أو المكافأة • وان معاقبة المهندس المتهم على  
ما بدر منه في حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته  
لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التي يمكن أن تفيدها  
منه ، اذ يغدو جزاء العزل في هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس  
المذكور — وهو مخطيء يستحق الجزاء — كما ينال في الوقت ذاته  
من المصلحة العامة — وهي بريئة لا يجوز أن تضار بفعله (١) •

كما قضى بأنه : « لما كانت الاستقالة الصريحة أو التضمنية  
غير جائزة في حق المهندس ، فانه لا ينبغي الحكم بعزله من الخدمة  
لما في ذلك من مخالفة لأهداف التشريع وحكمته التي توجب على

(١) : أ.ع ١١٣٦ لسنة ٨ في ١٢/٨/١٩٦٢ ( ١٠ سنوات ) من ٧-١٤  
ب ٨٧ •

— أ.ع ١٨ لسنة ١٦ في ٨/١٢/١٩٧٣ •

المهندس الاستمرار في العمل حتى لا تتعرض المشروعات العامة لخطر التوقف وهو ما يعوق المرافق العامة عن اداء رسالتها على الوجه المنشود ويعرقل تنفيذ ما وضعتة الدولة من خطط للنهوض في النواحي الاقتصادية والعمرانية « (١) » .

ومن الأحكام التي قضت بجواز توقيع عقوبة الفصل ، أو العزل ، أو الإحالة الى المعاش ، على المهندس ، ولو كان مكلفا ،

ما فصى به من ان خدمته يسريع النفي عام عليها القانون رقم ٢٩١ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين ، لم تحل دون القضاء بعزل المهندس المكلف من وظيفته ، مادامت المادة الخامسة من هذا القانون التي حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من ادرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم . ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (٢) ، لم تعطل بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من أحكام هذا القانون سوى ما تعاق بالاستقالة الصريحة والضمنية وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الأسباب المبينة في المادة ١٠٧ من القانون المذكور ومنها العزل أو الإحالة الى المعاش بقرار تأديبي (٣) .

وقد استطردت المحكمة في حكمها ، فقالت ان الموظف اذا امتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بأن انقطع عن عمله بدون مسوغ فلا سبيل للدولة عليه اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمل المنوط به ، لأن الاجبار غير منتج معه وفيه الزام بفعل شيء يتعارض مع حريته الشخصية . ومن حيث انه فضلا على ذلك فان الموظف الكاره لوظيفته

---

(١) ت . وزارة الأشغال ، الدعوى ٦ لسنة د في ٢٢/٣/١٩٦٣ .  
(٢) هو القانون القديم بنظام موظفي الدولة والذي حل محله حاليا القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .  
(٣) أ . ع ١٠٢٩ لسنة ٧ في ٣٠/١١/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ٢١١٢ ب ٨٥٥ .  
— أ . ع ٢٠٦ لسنة ٩ في ٢٥/١/١٩٦٤ .

البراغيب عن عمله لا ينتظر منه خير أو غيره على المصلحة العامة ، ومن تم يحون لا مناص من تسريح مثل هذا الموظف ولو كان مهندسا على الرغم من حاجة الدولة الى العديد من المهندسين ..... وفي اقضاء مثل هذا الموظف المتردد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره أكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الابقاء عليه (١) .

**كما قضى ايضا - بالنسبة للأطباء - بجواز توقيع عقوبة الفصل على الطبيب ، ما دام لا يوجد سبيل لإجباره على العودة الى العمل :**

وقالت المحكمة في أسباب حكمها : « من حيث ان التهمة ثابتة في حق هذا الطبيب ، حيث انقطع عن العمل بعد تقديم استقالته وقبل قبولها ، وسافر الى الخارج ولم يعد ، مخالفا بذلك القانون الذي يقضى بأن الاستقالة لا تنتج أثرها الا بقبولها ، فضلا عن أن الهيئة التابع لها قد رفضت هذه الاستقالة . ومن حيث ان المتهم قد افتات على الهيئة التي أولته رعايتها وجحد بها ولم يبق عليها ، وأصر على جحوده ، ولا سبيل الى رده اليها ، بل وليس ثمة جدوى من التعلق بأهداب مثل هذا الطبيب الجاحد للفضل الذي أسبغته عليه . ومن ثم فلا مندوحة من فصله من الخدمة مع حرمانه من المكافأة أو المعاش المستحق له في حدود الربع . والمحكمة وهي توقع هذه العقوبة ، تدخل في اعتبارها أن هذه العقوبة تحرمه من الالتحاق بالخدمة بعد ذلك قبل مضي ثمانى سنوات طبقا للمادة السابعة من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . كما لا يستطيع العمل في القطاع العام قبل مضي أربعة أعوام وفاقا للمادة الرابعة من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقران الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ (٢) .

(٢) ١٠٢٩ ع.أ لسنة ٧ في ١٩٦٣/١١/٣٠ و ٢٠٦ لسنة ٩ في ١٩٦٤/١/٢٥ ، المشار اليها سابقا .

ب. ٢٥٤٩ لسنة ٦ في ١٩٦٢/١٢/١ و ٧٣٢ لسنة ٨ في ١٩٦٣/١٢/٢٨ .

(١) ت. الصحة ١٨٠ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٢/١٠ .



٢٣١ - رأينا الخاص : ان تقدير ملائمة عقوبة الفصل ، منسوبة  
بالسلطة التأديبية في ضوء الاعتبارات سالفه البيان .

فليس في القانون ، ما يحظر توقيع هذه العقوبة ، ولو كان  
العامل مهندسا أو طبيا مكلفا ومع ذلك يجب - في جميع الأحوال -  
مراعاة المصلحة العامة ، عند تقدير الجزاء التأديبي . فقد تكون  
عقوبة الفصل ضارة بالمصلحة العامة (١) ، أكثر من ضررها للموظف ،  
وهو ما أشارت إليه - بحق - الأحكام سالفه البيان . بل قد تكون  
هذه العقوبة محققة لرغبة الموظف ليفك رابطة التوظيف ، بإرادته  
ونخطئه ، وليحقق ماآرب أخرى شخصية خارج نطاق الوظيفة التي  
قد تكون في ميسر الحاجة إليه (٢) - ولهذا فلا يجوز توقيع هذه  
العقوبة ، الا بعد استظهار جميع الاعتبارات الخاصة بالمخالفين ،  
وبما يحقق الهدف من التأديب والعقاب ، وهذا الهدف هو تحقيق  
الصالح العام ومصلحة المرافق العامة ، وتقويم أخطاء العاملين ،  
وليكون الجزاء زاجرا لهم ، ورادعا لغيرهم .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المتهم - وهو مهندس مكلف انقطع  
عن العمل مدة طويلة - وان كان يستحق أقصى العقوبة ، وهي الفصل ،  
لاستهتاره بالصالح العام ودواعيه ، الا أن هذه العقوبة التي تنهى  
خدمته تتفق وبغيته وتحقق له مقصده من انقطاعه المخالف للقانون ،  
الأمر الذي يجعل المحكمة تكتفى بتوقيع عقوبة خصم شهرين من  
مرتبه . ولعل فيما قد يوقع عليه من عقوبة جنائية ، ما يقوم أعوجاجه  
الذي يعتبر مثالا سيئا وتمردا يجب اخضاعه بكل عقوبة صوتا لهية .

(١) ت. وزارة الاشغال - الدعوى رقم ٦ لسنة ٥ في ٢٣/٣/١٩٦٣ -  
(٢) ت. وزارة الاسكان ، الدعوى ١٨٨ لسنة ١١ في ٢٣/١٢/١٩٦٩ -  
ت. وزارة التوبة والتعليم ، الدعوى ٤٣ لسنة ٦ في ١٦/١١/١٩٦٤ -  
ت. المحكمة التأديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٣ لسنة ٦  
في ١/٧/١٩٦٤ و ٥١ لسنة ٦ في ٣١/١٠/١٩٦٤ .

القانون ، وليزدجر أمثاله ممن في قلوبهم أو في نفوسهم غرض (١) .

٢٣٢ - عقوبة الفصل الحتمي ، كجزاء تاديبى - هل تسرى أيضا حتى لو كان العامل مكلفا كالمهندس أو الطبيب المكلف ؟

بمعنى أنه اذا حدد المشرع ، بالنص الصريح ، عقوبة الفصل من الخدمة ، بالنسبة لمخالفة معينة (٢) ، فهل يتحتم توقيع هذه العقوبة ، حتى لو كان العامل المتهم من الخاضعين لنظام التكليف ؟

لقد ذهبت بعض الأحكام الى أن توقيع هذه العقوبة ، يتنافى والحكمة التي هدف اليها المشرع من حظره الاستقالة على المهندسين سواء كانت الاستقالة بصريحة أو ضمنية ، فضلا عن أن توقيع هذه العقوبة يحقق رغبة الموظف المكلف في ترك العمل ، مما يضر بالمصلحة العامة ، ولهذا فإن المحكمة تفوت عليه قصده ولا تأخذه بالعقوبة (٣) .

وقالت بعض الأحكام في أسبابها - ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وان كانت توجب توقيع عقوبة الفصل على الموظف الذي يجمع بين وظيفته العامة والاشتغال في إحدى الشركات المساهمة ، الا أن المحكمة ، تراعى أن المتهم انما يصبو الى قطع صلته الوظيفية بالحكومة ليلتحق بعمل أكثر سخاء في الأجر ولهذا ، فإنها تكتفى بتوقيع جزاء عليه أدنى من ذلك حتى تفوت عليه قصده وتحقق

(١) حكم المحكمة التاديبية لوزارة الاسكان في الدعوى رقم ١٨٨ لسنة ١١ في ١٩٦٩/٢/٢٣ - سبقت الإشارة اليه .

(٢) مثال ذلك ، نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ في شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، فقد رتب جزاء الفصل على ثبوت جمع الموظف بين وظيفته العامة والاشتغال بأحدى الشركات المساهمة .

ملاحظة : راجع في تفصيل هذه الجريمة ، كتابنا « الجرائم التاديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٣) المحكمة التاديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٣ لسنة ٦ في ١٩٦٤/٧/١ و ٥١ لسنة ٦ في ١٩٦٤/١٠/٣١ .

- ا.ع بتاريخ ١٩٦٧/٢/٢٥ ، ص ١٢ ب ٧٣ .

المحكمة التي صدر من أجلها القانون رقم ٢٩٦/١٩٥٦ وهي توفير العدد اللازم من المهندسين للحكومة حتى يتيسر تحقيق أهدافها العامة وهو ما يتفق واعتبار صلته بوظيفته مازالت قائمة ويمكن إكراهه على العودة الى عمله فيها باستمرار محاكمته جنائيا تطبيقا للقانون المشار اليه اذ أن امتناعه عن العمل يعد جريمة مستمرة (١) .

ولكن الغالب في القضاء ، هو أنه يجب توقيع العقوبة التأديبية التي حددها المشرع ، وهي الفصل من الخدمة ، ولو كان المخالف موظفا مكلفا ، وذلك لأن المشرع هو الذي حدد هذه العقوبة بذاتها ، ونص عليها • ولا مساع للاجتهاد في مورد النص •

وتطبيقا لذلك ، وتفصيلا له قضت المحكمة الادارية العليا ، فيما يتعلق بالمهندسين المكلفين ، بأن الاستفادة من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع حظر على مهندسي الوزارات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن أداء أعمال وظائفهم الا اذا انتهت مدة خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ • وان مقتضى حكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ هو حظر الجمع بين الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة أو عضوية مجلس ادارة إحدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل أو استشارة فيها سواء أكان ذلك بأجر أم بغير أجر • وقد رتب هذه المادة جزاء الفصل من الوظيفة العامة على مخالفة هذا الحظر • لذلك فانه اذا التحق المهندس المكلف بالعمل في إحدى الشركات المساهمة دون ترخيص رغم قيام رابطة الوظيفة فانه يكون قد خرج على مقتضيات الوظيفة وارتكب ذنبا اداريا يستوجب مجازاته عنه بالجزاء الحتمي الوارد على سبيل

---

(١) ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى رقم ٤٣ لسنة ٦ في ١٦/١١/١٩٦٤ .



التحديد في البند ( ٢ ) من المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤  
سالف الذكر ، دون أن يكون للقضاء سلطة في تقدير الجزاء وتوقيع  
جزاء آخر غير هذا الجزاء الذي حدده القانون (١) .

#### ٢٢٧ — نطاق هذه المخالفة ، التي تستوجب الفصل من الخدمة (٢) :

ان هذه المخالفة ، تقع اذا خالف الموظف للحظر المنصوص عليه  
في القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ .  
وذلك على الوجه الآتي :

١ — هذا الحظر مقصور ، على الجمع بين الوظيفة العامة  
والعمل في الشركات المساهمة ، ولا ينصرف الى غيرها من الشركات  
أو المؤسسات . وذلك لأن الحظر ، استثناء وبالتالي فلا يتوسع فيه  
تفسيره ولا يقاس عليه (٣) .

٢ — ان هذا الحظر ينصرف الى الشركات المساهمة التابعة  
للقطاع الخاص ، ولا يشمل شركات القطاع العام ، وذلك طبقاً  
للنصوص رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ومن تاريخ العمل به في ١٥/٨/١٩٦٦  
ولا يسرى هذا القانون بأثر رجعي على المخالفات التي ارتكبت قبل  
هذا التاريخ (٤) .

٣ — الحظر المذكور ، يسرى ولو كان العمل بصفة عرضية  
أو مؤقتة أو على سبيل الاستشارة ، فهو حظر مطلق ، لتتريه الوظيفة

---

(١) ع.أ ١٧٦ لسنة ١٢ في ١٣/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥ .  
— ع.أ ١١٤٣ لسنة ١١ في ٨/١/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ —  
سبقت الإشارة اليهما في الهامش السابق .

— ع.أ ١٢٠ لسنة ٩ في ٩/١١/١٩٦٣ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ .  
(٢) يراجع في تفصيل ذلك — كما اشرنا — الى كتابنا « الجرائم التأديبية  
والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٣) فتوى رقم ٧٢٩ في ٣/٦/١٩٥٦ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٢٥٤ .  
(٤) ع.أ ٨٨٧ لسنة ٩ في ١/٤/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٨٣٠ ب ٨٩ .  
— ع.أ ١٧٦ لسنة ١٢ في ١٣/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥ .



للعمامة من تأثير العمل في الشركات المذكورة (١) .

٤ — يسري هذا الجظر ، ولو كان الموظف مرخصا له في العمل خارج نطاق وظيفته كأطباء نصف الوقت (٢) — ومع ذلك يجوز لمجلس الوزراء أن يرخص في الاشتغال بعمل في هذه الشركات ، بمقتضى إذن يصدر في كل حالة بذاتها (٣) .

ويلاحظ أن فصل الموظف ، لجمعه بين وظيفته ، وبين العمل في إحدى شركات المساهمة ، دون ترخيص ، هو فصل تأديبي : ويستوى في هذا ، أن يتم هذا الفصل الحتمي بقرار إداري ، أو بحكم من المحكمة التأديبية (٤) .

٢٣٤ — عقوبة الفصل ، الصادرة من المحاكم التأديبية ، تلتزم هيئة المفوضين بالطعن فيها بناء على طلب العامل المفضول :

وقد نصت على ذلك صراحة ، الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث نصت بأن « على رئيس هيئة مفوضي الدولة ، بناء على طلب من العامل المفضول ، أن يقيم الطعن في حالات الفصل من الوظيفة » .

والتعبير بعبارـة « حالات الفصل » الواردة بالنص المذكور ، تقتصر أيضا الى الحالات التي تصدر العقوبة فيها بالعزل أو بالاحالة

---

(١) ١٢٠ ع.١ لسنة ٩ في ١١/٩/١٩٦٣ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ .  
(٢) ١٢٠ ع.١ لسنة ٩ في ١١/٩/١٩٦٣ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ —  
٣٠ ع.١ لسنة ١٠ في ١/٨/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٧ ب ٣٢ — ١٨٧ ع.١  
للسنة ٩ في ١/٤/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٨٣٠ ب ٨٩ .  
(٣) ١١٤٣ ع.١ لسنة ١٠ في ١/٨/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ —  
المشار اليه في الهامش السابق .  
(٤) ج. في ٢٢/٥/١٩٦٣ .  
— ١١٤٣ ع.١ لسنة ١٠ في ١/٨/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ —  
ق.١ ، السنة التاسعة ص ١١٢ .  
ومع ذلك : فتمتة رأى في الفقه بأن الفصل للنسب المذكور ، ليس  
بفصل تأديبي — د. عيد الفتح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٥٦ .

الى المعاش ، لأن كلا من هذه العقوبات تنتهى بها خدمة العامل ، ولتوافر الحكمة التى استوجبت الطعن الوجوبى بمعرفة هيئة مفوضي الدولة بناء على طلب العامل المجازى بهذه العقوبة .

والتزام هيئة المفوضين ، بأن تطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بعقوبة الفصل أو العزل من الخدمة باعتبارها أقسى عقوبة تأديبية ، يمين أن يشبهه — فى المجال الجنائى — بالتزام النيابة العامة فى حالة الحكم الصادر حضوريا بالاعدام ، بأن تعرض القضية على محكمة النقض مشفوعة بمذكرة برأيها فى الحكم طبقا للمادة ٤٦ من قانون النقض ، وذلك لتوفير الضمانات الكافية نحو التحقق من صحة هذه العقوبة الخطيرة . ولتفصل المحكمة المذكورة فى هذا الشأن .

### ٢٣٥ — تاريخ انتهاء خدمة العامل ، فى حالة مجازاته بالاحالة الى المعاش أو الفصل (١) :

لقد نصت المادة ١٠٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه : « اذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ، مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه . ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره الى يوم ابلاغه الحكم اذا لم يكن موقوفا . ولا يجوز أن يسترد من العامل ، الذى أوقف عن عمله ، ما سبق أن صرف له من أجره ، اذا حكم عليه بالاحالة الى المعاش أو الفصل » (٢) .

---

(١) وهذا يسرى أيضا اذا كانت العقوبة « العزل » .  
(٢) وقد كان منصوصا على ذلك أيضا فى المادة ٧٥ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة ٨٣ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . أما المادة ١١٦ من نظام موظفى الدولة ( القديم ) الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فقد كانت تنص على أنه « اذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل أو بالاحالة الى المعاش ، وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . واذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل ، يستحق مرتبه الى يوم ابلاغه القرار » .

وقد نضت على هذه المبادئ أيضا المادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام (١) .

ويهمنا أن نشير إلى أن المبادئ المذكورة ، تنصرف إلى بحسب ظاهر النصوص سالفه الذكر - إلى حالة « الحكم » على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل . ونحن نرى أن هذه المبادئ تسرى سواء كانت هذه العقوبة أو تلك ، موقعة بحكم من المحكمة التأديبية ، أو بقرار من الجهة التأديبية الرئاسية المختصة كمجلس الإدارة الذي ناط به المشرع توقيع عقوبة الإحالة إلى المعاش وعقوبة الفصل من الخدمة ، على الوجه الوارد بالمادتين ٨٢ و ٨٤ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

كما نرى سريان هذه المبادئ أيضا ، في حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائي بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما دام هذا الحكم غير موقوف التنفيذ .

ويتضح من النصوص سالفه البيان ، أن المشرع قد فرق - فيما يتعلق بتاريخ انتهاء الخدمة - بين حالتين :

الأولى : إذا كان العامل غير موقوف عن العمل ؛ وجوزى بالإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة ( أو العزل ) :

في هذه الحالة تنتهي خدمة العامل من تاريخ صدور القرار أو الحكم بهذه العقوبة . وهذا هو الأصل العام الذي يقضى بأن العقوبة تنتج آثارها من تاريخ صدورها . ومن ثم ، فلا يستحق العامل المفصول مرتبا أو أجرا اعتبارا من هذا التاريخ .

ومع ذلك ، فقد يظل العامل بالعمل ، مدة بعد صدور العقوبة يفصله ، لحين إبلاغه بهذه العقوبة أو اتخاذ إجراءات تنفيذها وإخلاء

(١) وكان منصوصا عليها أيضا في المادة ٧٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفي المادة ٨١ من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .



طرفه . ولهذا فقد نص المشرع على أن يستحق هذا العامل تعويضا يعادل ما كان يتقاضاه من مرتب أو أجر عن هذه المدة التي عمل بها بعد صدور العقوبة المذكورة . وهذا النص يتسق والمبادئ العامة . ذلك إن العامل لا يستحق مرتبا أو أجرا من تاريخ فصله كما سلف التبيان ، لأن المرتب أو الأجر لا يصرف الا لموظف ، مع أن العامل المذكور لم يعد موظفا من ذلك التاريخ . ولكن هذا العامل يستحق تعويضا عن عمله الذي أداه بعد القرار أو الحكم الصادر بفصله ، وخير تعويض هو ما يساوى مرتبه أو أجره الذي كان يستحقه عن هذه المدة لو لم يفصل .

**الحالة الثانية :** إذا كان العامل موقوفا عن العمل ، ثم جوزى بإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة ( أو بالعزل ) في هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ وقفه . أي تنتهي خدمته بإثر رجعى يرتد إلى تاريخ الوقف . وهذا الأثر الرجعى هو استثناء من الأصل العام الذى أشرنا إليه والذي يقضى بأن العقوبة تنتج آثارها من تاريخ صدورها .

وكان المفروض طبقا للمنطق المجرد — أن يترتب على إعبار العامل مفصولا من تاريخ وقفه ، عدم استحقاقه مرتبا أو أجرا ابتداء من هذا التاريخ الذى اعتبر فيه مفصولا . كما لا يستحق تعويضا عن المدة من هذا التاريخ وحتى تاريخ صدور العقوبة بفصله أو بإحالته إلى المعاش ، لأنه كان موقوفا خلال هذه المدة وبالتالي فلم يقم خلالها بعمل يعوض عنه .

ومن الناحية الأخرى ، فقد كان المفروض وفقا لحكم القانون (١) أن يصرف إلى هذا العامل خلال مدة وقفه نصف مرتبه على الأقل . كما أن تطبيق الأصول العامة المجردة ، من شأنه أن يجعل هذا العامل

(١) أى طبقا للمادتين ٨٣ و ٨٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمبادئ ٨٦ و ٨٧ من نظام العاملين فى القطاع العام .



غير مستحق للمبلغ الذى يكون قد صرف اليه عن مدة وقفه وحتى صدور العقوبة بفصله من الخدمة ، لأنه يعتبر مفصولا من تاريخ وقفه كما سلف بيانه • وبالتالى فانه يلتزم — بحسب هذه الأصول — بأن يرد ما صرف اليه من مرتب أو أجر عن مدة وقفه •

بيد أن المشرع لم يأخذ بهذه الأصول المجردة على إطلاقها • وانما ترفق بالعامل المفصول ونص على عدم استرداد ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه • وفى هذا عدالة ، لأنه ما دام المشرع قد اعتبر هذا العامل مفصولا بأثر رجعى من تاريخ وقفه مما يسىء الى العامل من الناحية المالية والآثار الوظيفية ، فانه قد عوضه عن هذه الاساءة بأن قضى — على خلاف الأصل أيضا — بأن لا يسترد من هذا العامل ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه •

٢٣٦ — آثار عقوبة الفصل من الخدمة : ان هذه العقوبة ، يترتب عليها عدة آثار • وسنتناول أهم هذه الآثار ، على النحو التالى : —

٢٣٧ — الفصل ، بقرار أو بحكم تأديبي نهائى ، يترتب عليه عدم جواز تعيين العامل المفصول قبل مضي اربع سنوات على فصله :

وقد نص على ذلك ، البند رقم ( ٤ ) من المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة (١) ، والبند رقم ( ٤ ) من المادة رقم ١٦

(١) وقد نص على ذلك أيضا البند رقم (٤) من المادة ٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ • أما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص فى المادة (٧١) على انه يترتب على الفصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائى عدم جواز التعيين قبل مضي ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ الفصل • وكان نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يشترط ، فى المادة ٦ لترتيب هذا الاثر أن يكون الفصل بقرار من مجلس التأديب ( أو حكم من المحكمة التأديبية ) وبالتالى فلم يكن يكفى أن يكون الفصل بقرار من السلطة التأديبية الرئاسية =

من نظام العاملين في القطاع العام (١) .

٢٣٨ — الفصل من الخدمة ، بقرار أو حكم تأديبي ، يمنع من ضم مدة الخدمة السابقة وذلك في حالة ما اذا عين العامل بعد انتهاء المدة التي كانت تمنع التعيين بسبب هذا الفصل (٢) .

٢٣٩ — الفصل من الخدمة ، بالطريق التأديبي ، لا يجعل العامل المفصول ساء السيرة حتما ، وإنما الأمر متروك لنوع المخالفة التي ارتكبها : وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لا يسوغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبيا يصم الموظف بسوء السيرة أي يجعله غير محمود السيرة ، ذلك أن حسن السيرة إنما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام ، كالاستقامة والصدق والأمانة والطاعة ، إذ أن السلوك الشخصي للموظف غالبا ما تنعكس آثاره في المجال الوظيفي ، وفي كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرءوسيه . والفصل التأديبي لا يجعل الموظف غير محمود السيرة إلا اذا كان سبب الفصل مما يمس النواحي الأخلاقية المشار إليها . ولا شك أن مخالفة الموظف لحظر الجمع بين وظيفته والاشتغال بأحدى شركات المساهمة المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات — مما يعتبر جريمة تأديبية توجب فصل الموظف من وظيفته — هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الأخلاقية للموظف أو أساسها بما يجب أن يتحلى به من سلوك شخصي (٣) .

— وليس بقرار من مجلس التأديب ( ج . في ٢٢/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٧٢٣ م ٢٨٤ ) . فإذا كان الفصل بقرار من مجلس التأديب ( أو المحكمة التأديبية ) فلا يجوز التعيين قبل مضي ثماني سنوات وفقا لهذا القانون . (١) وكان ينص على ذلك أيضا ، البند رقم (٤) من المادة الثالثة من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند رقم (د) من المادة الرابعة من نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ق. ١٠٦١ لسنة ٣ في ١٦/١١/١٩٥٠ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٧١ تب ٢٥٢٣ .

— ق. ١٠٦٧ لسنة ٢ في ٢٧/٤/١٩٤٩ ( ١٥ سنة ) ص ٣٨٧١ تب ٢٥٣٢ .

(٣) جمعية عمومية في ٢٢/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٧٢٣ ق ٢٨٤ .

## الباب التاسع

### تنفيذ العقوبات التأديبية

٢٤٠ - احالة الى ما تقدم : لقد سبق أن تناولنا بعض جوانب هذا الموضوع ، في الباب الخاص بشرح بعض العقوبات التأديبية • حيث تصدينا هناك لكيفية تنفيذ بعضها • ولهذا فاننا نحيل الى ما أسلفناه ، درءا للتكرار • وسنشرح هنا القواعد الهامة المتعلقة بتنفيذ هذه العقوبات ، وذلك على الوجه التالي :

٢٤١ - وجوب تنفيذ الجزاء التأديبي ، ولو طعن فيه اداريا او قضائيا :

أولا : اذا كان الجزاء التأديبي ، صادرا من جهة ادارية ، بصفة نهائية ، أي ممن يملك اصداره دون ما حاجة الى اعتماد أو التصديق عليه من جهة أخرى ، فان حق التعقيب عليه من جهة رئاسية سواء من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم مقدم اليها ، ليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء مالم تأمر هذه الجهة الرئاسية بوقف تنفيذه الى أن يتم بحثها في شأنه وفقا لقواعد التعقيب وببحث التظلم (١) •

واذا طعن في هذا الجزاء بطلب الثأه ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، فلا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار • وانما يجوز - اذا كان القرار صادرا بالفصل - أن تحكم المحكمة التأديبية بصفة مؤقتة ، باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه اذا طلب العامل المفضول .

---

(١) ج. ، في ١٥/٦/١٩٦٠ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ - وراجع في: تفصيل ذلك ما أوردناه في الباب الخاص بالتظلم الاداري ، وسلطة التعقيب على القرار الاداري •

ذلك ، طبقا للمادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة ، والتي تنص على أن :  
« لا يترتب على رفع الطلب الى المحكمة وقف تنفيذ القرار المطلوب  
الغائه » . على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه ، اذا طلب  
ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر  
متداركها .

وبالنسبة الى القرارات التي لا يقبل طلب الغائها قبل التظلم  
منها اداريا لا يجوز طلب وقف تنفيذها (١) ، على أنه يجوز للمحكمة  
بناء على طلب المتظلم أن تحكم مؤقتا باستمرار صرف مرتبه كله  
ولو بعضه اذا كان القرار صادرا بالفصل . فاذا حكم له بهذا الطلب  
ثم رفض تظلمه ولم يرفع دعوى الالغاء في الميعاد اعتبر الحكم كأن  
لم يكن واسترد منه ما قبضه » (٢) .

ثانيا : اذا كان الجزاء صادرا من المحكمة التأديبية — أو من  
مجلس تأديب — فان الطعن فيه أمام المحكمة الادارية العليا لا يترتب  
عليه وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ، الا اذا أمرت دائرة فحص  
الطعون بغير هذا . وذلك طبقا لنص المادة ٥٥ من قانون مجلس  
الدولة سالف الذكر .

---

(١) لقد نصت المادة ١٢ على أن لا تقبل الطلبات المقدمة راسيا  
بالطعن في القرارات الادارية النهائية المنصوص عليها في البنود (ثالثا )  
و (رابعا) و (تاسعا) من المادة (١٠) ، وذلك قبل التظلم منها اداريا الى  
الهيئة الادارية التي اصدرت القرار أو الى الهيئات الرئاسية وانتظار المواعيد  
المقرررة للبث في هذا التظلم .

ومن بين هذه الطلبات : « الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون  
بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » المنصوص عليها في البند  
(تاسعا) من المادة العاشرة سالف الذكر . ومن ثم فلا يجوز طلب وقف  
تنفيذ هذه القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية الرئاسية  
أو الادارية .

(٢) راجع في تفصيل ذلك ، الباب الخاص بالقضاء الوقتي أو الطعن  
بطلب وقف التنفيذ ، في كتابنا « الطعن في الجزاءات التأديبية » .



ثالثا : في حالة عزل العامل أو فصله ، كأثر لحكم جنائي نهائي يستوجب ذلك ، سواء كان هذا الأثر منصوصا عليه في قانون العقوبات ، أو في نظام العاملين المطبق على العامل (١) : ان الطعن في الحكم الجنائي بطريق النقض ، أو قابليته للطعن بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يوقف أثر الحكم من حيث عزل العامل أو فصله ، بل يعتبر معزولا من تاريخ الحكم المذكور دون انتظار لما يسفر عنه الطعن بالنقض وقد سبق تفصيل ذلك .

٢٤٢ — أرجاء تنفيذ القرارات الصادرة في المخالفات المالية ، حتى ينقضى الميعاد المقرر لتعقيب الجهاز المركزي للمحاسبات على هذه القرارات :

ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، قد نصت على أن : « يخطر رئيس ديوان المحاسبة (٢) بالقرارات الصادرة من الجهة الادارية في شأن المخالفات المالية المشار اليها في المادة السابقة — ولرئيس الديوان ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره بالقرارات أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية . وعلى النيابة الادارية ، في هذه الحالة ، مباشرة الدعوى التأديبية خلال خمسة عشر يوما التالية » .

وقد قضت المادة العشرون من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٥٨ باللائحة الداخلية للنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، بأن : « على الجهة الادارية أرجاء تنفيذ القرارات الصادرة في شأن المخالفات السالفة الاشارة اليها في المادة ١٢ من القانون ، الى حين فوات الميعاد المقرر لطلب رئيس ديوان المحاسبة تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية » .

(١) سبق أن رأينا ان الفصل في هذه الحالة ، يعتبر عقوبة جنائية تبعية ، ولو كان منصوصا عليها في نظام العاملين الذي يخضع له العامل .  
(٢) يسمى حاليا « الجهاز المركزي للمحاسبات » .

وبناء على هذا ، فان على الجهة الادارية أن ترجى القرارات الصادرة منها في شأن المخالفات المالية ، حتى ينقضى الميعاد المقرر لرئيس الجهاز المركزي للمحاسبات والذي يجوز خلاله أن يطلب إحالة العامل المتهم الى المحكمة التأديبية ، بدلاً من الجزاء الموقع بمعرفة الجهة الادارية . والى هذا ، ذهب الفقه (١) ، وقضاء المحاكم التأديبية (٢) .

**والميعاد المذكور ، هو خمسة عشر يوماً من تاريخ اخطار الجهة الادارية ، ورئيس الجهاز المشار اليه ، بالقرار الصادر بالتصرف في المخالفة المالية :**

والعبرة في بدء سريان هذا الميعاد ، بتاريخ الاخطار بالقرار النهائي ، أى في صورته النهائية بعد أن يكون الوزير المختص قد استعمل حقه فيما يتعلق بهذا القرار بالتعديل أو الالغاء أو بعد فوات مدة الثلاثين يوماً المقررة لاستعماله هذا الحق (٣) .

وإذا كان الاخطار غير مستوفى ، وطلب رئيس الجهاز المذكور ، بيانات ، فلا يسرى الميعاد سالف الذكر الا من تاريخ ورود ما طلبه من بيانات (٤) .

والمقرر أن توجيه الاخطار الى مدير عام المراقبة القضائية بالجهاز المذكور ، يعتبر بمثابة اخطار لرئيس هذا الجهاز ، فيحسب الميعاد سالف الذكر ، من تاريخه (٥) .

---

(١) د. عبد القادر الشخلى ، رسالته سالفه الذكر ، ص ٤٥ .

(٢) المحكمة التأديبية بأسبوط ، فى الدفوى رقم ٢٤ لسنة ٩ بتاريخ ١٩٧٨/١/١٤ .

(٣) ١٠٣ ع ١ لسنة ٦ فى ١٨/٢/١٩٦١ .

(٤) ١٠١ ع ٥ لسنة ٧ فى ٧/٣/١٩٦٤ .

(٥) ١٠١ ع ١ لسنة ١٩٧٣ فى ١٦/٢/١٩٦٣ .

وظاهر من النصوص السابقة ، أن الالتزام باخطار الجهاز المركزي للمحاسبات ، خاص بالتصرف في المخالفات المالية فحسب ، باعتباره صاحب ولاية ورقابة بالنسبة لهذه المخالفات .

أما المخالفات الادارية - فلا يلزم اخطار الجهاز المذكور ، بنتيجة التصرف فيها . وبالتالي فان الجزاءات التأديبية التي توقع بشأنها ، تنفذ دون ما حاجة الى اخطار هذا الجهاز (١) .

٢٤٣ - **الجهة المختصة بتنفيذ الجزاء ، اذا كان العامل تابعاً لجهة أخرى غير التي وقعت الجزاء :**  
**ان الجهة التي تختص بتنفيذ الجزاء ، هي الجهة التي يتبعها العامل عند اجراء هذا التنفيذ .**

ولهذا فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كان الرأي مستقراً على أن الجهة التي لها ولاية المساءلة التأديبية هي الجهة التي يتبعها العامل وقت وقوع المخالفة الادارية والمالية ، سواء كان العامل أصيلاً أو معاراً أو منتدباً للعمل بها ، ما دام الخطأ قد وقع منه أثناء تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها - إلا أن الرأي مستقر أيضاً على أن تنفيذ الجزاء ، بعد صدور من الجهة التي وقعت فيها المخالفة ، منوط بالجهة التي يتبعها العامل وقت تنفيذ هذا الجزاء ، ولو كانت تبعيته لهذه الجهة الأخيرة قد تم بطريق النقل اليها (٢) ، أو بتعيينه فيها تعييناً جديداً ، اذ يتعين على هذه الجهة تنفيذ الجزاء الصادر ضد العامل (٣) .

---

(١) راجع في تعريف كل من « المخالفات المالية » و « المخالفات الادارية » وما يترتب على التفرقة بينهما من آثار ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٢) ف. م. ٩٢٩/١/٦ سجل ٢٠٨٣ لسنة ١٩٧٠ في ديسمبر سنة ١٩٧٠ .

(٣) ف. م. رقم ٦٩٤١ في ١٩٧١/١٢/٢٦ ملف ٨٨١/١/٧ سجل ٢٩٤٠ لسنة ١٩٧١ .

٢٤٤ — تنفيذ الجزاء التأديبي ، يكون على أساس الحالة الوظيفية للعامل وقت صدور الجزاء ، ولا عبرة بحالته وقت ارتكاب المخالفة (١) :

وقد سبق أن أشرنا الى هذا • ومن ثم فإذا كان الجزاء هو الخصم من المرتب ، فإن هذا الجزاء ينفذ على أساس مرتب العامل وقت صدور الجزاء ، وليس على أساس مرتبه وقت وقوع المخالفة •

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن القرار التأديبي يعتبر قرارا منشئا للجزاء الذي يتعين توقيعه على العامل وليس قرارا كاشفا عن هذا الجزاء • ومن ثم يتعين تنفيذه على أساس حالة العامل في تاريخ صدوره لا على أساس حالة العامل في تاريخ ارتكاب الذنب الإداري • ومن حيث أن مرتب السيد / ••••• في تاريخ صدور قرار مجازاته بنقص يومين من مرتبه كان قد أصبح ١١ جنيها و ٥٠٠ مليما ، محسوبا فإنه يتعين تنفيذ هذا القرار على أساس هذا المرتب لا على أساس مرتبه في تاريخ ارتكابه الذنب الإداري (٢) •

كما ينفذ الجزاء ، على أساس الدرجة أو الفئة التي يكون عليها العامل وقت توقيع الجزاء ، وليس على أساس ما كان عليه وقت ارتكاب المخالفة : وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة في حالة تخلص وقائعها في أن عاملا قدم للمحاكمة التأديبية ، على اعتبار أنه في الدرجة الثامنة بالكادر الكتابي من درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وصدر ضده حكم تأديبي تخفض مرتبه ثلاثة جنيها في وقت كان قد وضع فيه على الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي طبقا للقرار الجمهوري رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٦٢ ، مما ثار معه التساؤل عما إذا كان من الجائز تنفيذ الحكم التأديبي بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية للعامل الصادر ضده الحكم • وقد انتهت الفتوى الى أن الحكم المسار اليه قد أصبح واجب النفاذ متعينا بانه على الموظف الصادر

(١) فت. رقم ٤ في ١٨ يناير سنة ١٩٥٩ ، س ١٣ ص ٢٢٢ ب ١٤٦ •

(٢) فت. رقم ٧ — ٤٨٢/١ ، في يوليو سنة ١٩٦٦ •



ضده هذا الحكم بالحانة الوظيفية التي هو عليها وقت صدوره حتى لا يتعطل تنفيذ الحكم أو يقلت الموظف من العقاب ، ومن ثم يتعين تنفيذ الحكم بتخفيض المرتب للموظف المذكور في الدرجة السادسة التي كان عليها وقت صدور الحكم على أن يستمر هذا التنفيذ طول بقاءه في تلك الدرجة والدرجة المعادلة لها التي نقل اليها من درجات قانون العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) .

من المقرر أنه حتى اذا تغيرت حالة العامل بعد توقيع الجزاء ، فان التنفيذ يكون على أساس حالته عند توقيع هذا الجزاء : وبهذا أيضا أفتى مجلس الدولة (٢) .

ونشير الى أنه اذا انتهت خدمة العامل ، بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه ، فان هذا لا يمنع من تنفيذ الجزاء وفقا للحالة الوظيفية التي كان عليها العامل عند صدور الجزاء . وتسوى حالة العامل ، على هذا الأسس .

٢٤٥ — ماذا لو حكمت المحكمة التأديبية بخصم أيام من مرتب العامل ، ثم اتضح أن العامل كان قد أحيل الى المعاش قبل هذا الحكم ؟؟ في هذه الحالة ، ينفذ الحكم بالخصم من المعاش . وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه اذا كان حكم المحكمة التأديبية قد صدر في ١٩٦٥/٦/٣٠ بمجازاة السيد . . . . . بخصم خمسة أيام من مرتبه لما نسب اليه وكان هذا الحكم قد صدر بعد احالة السيد المذكور الى المعاش في ١٩٦٥/٦/١٢ ولم يكن ذلك تحت نظر المحكمة ،

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٦٧٢ في ١٩٦٥/٩/٢٨ ملف ١٩٧٨/١/٧ — وهي تشير الى فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٦٥/٨/٢٤ .

(٢) ف. اللجنة الاولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة في ١٩٦٥/٨/٢٢ .

— ف. رقم ٤٩٦/١/٧ سجل ٢٢٦٣ لسنة ١٩٦٦ .

(م ٣١ — عقوبات تأديبية )

فإن احترام حجية هذا الحكم واعمال مقتضاه توجب تنفيذه على النحو الذى يتفق مع الواقع والقانون وذلك بخضم خمسة أيام من المعاش الذى يتقاضاه المذكور وهذا ما تملكه المحكمة التأديبية (١) ، وما كانت لتقضى به لو أن واقعة احالة العامل الى المعاش كانت تحت نظرها عند اصدار الحكم (٢) . وذلك لأن القانون ينص على أنه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب ، من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، إذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . كما يجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها . . . . . الخ (٣) .

ويلاحظ ، أنه إذا كان جزاء الخصم موقعا من الجهة الادارية ، بعد انتهاء خدمة العامل ، فإن القرار الصادر به يقع منعيدا ، لأن الجهة المذكورة لا تملك مجازاة العامل بعد انتهاء خدمته لأن الاختصاص فى هذا معقود للمحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام .

ويمثل هذا أفتى مجلس الدولة ، فى ظل النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤) .

(١) فت. رقم ٢٧٠٦ فى ٢٩/٣/١٩٦٦ ملف رقم ٤٢٢/١/٧ .  
 (٢) فت. رقم ٥٢٣٦ فى ١٦/٨/١٩٦٥ ملف رقم ٦٨/١/٧ .  
 (٣) المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتقبلها المادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — والمادة ٩١ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وهنئذ المادة مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، إذ لا يوجد لها نظير فى نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ١٩٧١ لسنة ١٩٧١ .  
 (٤) فت. رقم ٢٧٠٦ فى ١٢/١/١٩٦٩ ملف ٥٤٦/١/٧ .

## ٢٤٦ — وقف تنفيذ العقوبة التأديبية :

يقصد بوقف تنفيذ العقوبة هنا ، كما هو الحال في المجال الجنائي ، ذلك النظام الذي يترتب عليه أرجاء تنفيذ العقوبة خلال مدة معينة ، فإذا انتهت هذه المدة دون أن يرتكب المخالف مخالفة أخرى ، اعتبرت العقوبة الموقعة عليه كأن لم تكن . أما إذا اقترف مخالفة خلال المدة المذكورة ، وجب تنفيذ تلك العقوبة التي كان تنفيذها موقوفا ، فضلا عن العقوبة التي يستحقها بسبب المخالفة الجديدة .

وهذا النظام غير موجود في التشريع المصري . ذلك أن الأصل هو تنفيذ العقوبة التأديبية ، ما لم تسحب إداريا أو تلغى قضائيا . وتمضى هذه العقوبة بمضى المدة التي قررها المشرع ، وبقرار من السلطة المختصة وفقا للإجراءات التي حددها انقانون .

ومع ذلك ، فإن بعض الأنظم التأديبية ، تستعير من القانون الجنائي مبدأ وقف تنفيذ العقوبة وهو ما أخذ به التشريع الهولندي الذي ينص على أن العقوبة التأديبية التي أوقعتها السلطة المختصة يجوز إصدار قرار بعدم تنفيذها إذا لم يرتكب الموظف جريمة تأديبية مشابهة للجريمة التي حكم بها ، وذلك في فترة زمنية معينة ، غير أن الجريمة التي أوقف تنفيذ عقوبتها يتعين ألا تكون من قبيل الإهمال الجسيم . وإذا انقضت المدة التي أوقف فيها تنفيذ العقوبة دون أن يرتكب الموظف مخالفة مشابهة فإن أجزاء يعتبر قد انقضى بالتقادم (١) .

ونشير إلى أن ثمة غارقا كبيرا بير نظام وقف التنفيذ أنسائف بيانه ، وبين أرجاء تنفيذ العقوبة لأسباب أو اعتبارات خاصة بالعامل المجازى .

---

(١) د. عبد القادر الشينلى ، المرجع السابق ، ص ٤٥١ .

ونحن نرى أنه يجدر بالمشرع أن يدخل في المجال التأديبي — كما هو الحال في المجال الجنائي — نظام وقف تنفيذ العقوبة التأديبية ، سيما إذا كانت هذه العقوبة بسيطة ، وكان العامل لم يسبق أن جوزى بجزاء آخر ، لأن في هذا النظام ، حافظا للعامل كي يصلح من أمره ، ولا يقع في مخالفة أخرى تستوجب العقاب فضلا عن تنفيذ العقوبة الموقوفة .

٢٤٦ — وجوب حفظ الجزاء التأديبي ، بملف خدمة العامل ، الى أن يمضى هذا الجزاء :

ولا يحق للعامل أن يطلب رفع الجزاء من ملف خدمته بمقوله أن المخالفة غير متعلقة بعمله الوظيفي ، أو بعمله الأصلي . وذلك لأن ملف العامل هو الوعاء الذي يتضمن جميع الوقائع التي تتعاقب بحالته الوظيفية أو التي تؤثر فيها (١) . أما إذا تم محو الجزاء وفقا للقانون ، فإنه يعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، وترفع أوراقه وكل إشارة اليه ، وما يتعلق به من ملف خدمة العامل ، طبقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام .

---

(١) م.م. ملف رقم ٧٥٨/١/٧ سجل ٩٨ لسنة ١٩٧٠ في ديسمبر ١٩٧٠ .



## الباب العاشر

### آثار العقوبات التأديبية<sup>(١)</sup>

٢٤٧. — بيان ذلك : من أول أثر لتوقيع العقوبة التأديبية ، هو وجوب تنفيذها • ومن المقرر أن آثار العقوبة يجب أن تكون شرعية • وهذه الآثار قد تشكل بذاتها عقوبة تأديبية تبعية ، كما سلف البيان • وسنرى أثر العقوبات التأديبية ، على صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار ، وأثرها على تقارير الكفاية ، وكذلك أثرها على الترقية وما يترتب على ذلك من حظر الترقية خلال مدة معينة من تاريخ توقيع هذه العقوبة •

ويهمنا أن نحيل — فيما يتعلق بهذه الآثار وغيرها — الى ما سبق أن فصلناه بشأنها ، في معرض الحديث عن كل عقوبة على حدة ، في الباب الخاص بشرح هذه العقوبات • وسنقفى هنا ببعض تلك الآثار •

وسنقسم دراستنا الى ثلاثة فصول هي : —

**الفصل الأول :** قواعد عامة ، في آثار العقوبات التأديبية •

**الفصل الثاني :** آثار العقوبات التأديبية ، على تقارير الكفاية •

**الفصل الثالث :** آثار العقوبات التأديبية ، على الترقية •

---

(١) أما آثار الاجراءات التأديبية فقد سبق ان فصلناها في كتابنا « اصول التحقيق » حيث تحدثنا عن آثار هذه الاجراءات بصفة عامة ، ثم آثار الوقف الاحتياطي ، وآثار الاحالة الى المحاكمة التأديبية ... الخ — فنحيل الى كتابنا سالف الذكر ، في هذا الخصوص •

## الفصل الأول

قواعد عامة ، في آثار العقوبات التأديبية

٢٤٨ - وجوب تنفيذ الجزاء : وأن يكون ذلك وفقا لما جاء  
بالتقرر أو الخيم الصادر بالجزاء وطبقا لأحكام القانون .

والمقرر أن انتهاء خدمة العامل ، بعد صدور الجزاء عليه ،  
لا يمنع تنفيذ هذا الجزاء . ويكون التنفيذ وفقا لحالته الوظيفية التي  
كان عليها عند صدور الجزاء . فإذا كانت العقوبة ، الإنذار ،  
أو النوم ، أو التنبيه ، أو الخصم من المرتب ، أو خفض الأجر ،  
أو خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، أو خفض في  
الوظيفة مع خفض الأجر فإن كل هذه العقوبات يمكن تنفيذها وأجراء  
مقتضاها ولو بعد انتهاء الخدمة ، مادامت صادرة وهو بالخدمة .  
وتسوى شئونه المالية والوظيفية ، على هذا الأساس .

أما إذا كانت العقوبة ، الاحالة الى المعاش ، أو الفصل من  
الخدمة ، فإن مقتضى توقيعها وتنفيذها هو انتهاء خدمة العامل من  
تاريخ صدورها .

وقد سبق أن فصلنا القول في كيفية تنفيذ الجزاء التأديبي ،  
فنحيل الى ما أسلفناه .

٢٤٩ - وجوب أن تكون آثار العقوبة التأديبية ، شرعية :

فقد سبق أن أوضحنا أن مبدأ الشرعية ، يلزم توافره في العقوبة  
التأديبية ذاتها ، وفي آثارها . ومن ثم فإنه يتعين لشرعية العقوبة ،

(١) وذلك ما لم يكن الجزاء غير ممكن تنفيذه بعد ترك الخدمة : كان  
يكون الجزاء هو الوقف عن العمل ، لأن الوقف غير ممكن تنفيذه بعد ترك  
الخدمة .

أن تكون آثارها المترتبة عليها في نطاق القانون فإذا تجاوزت هذا النطاق وقعت باطلة • وبالتالي فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، إذا تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء لم يرد بشأنه نص خاص •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى — وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — بأن "عقوبة" خفض الدرجة إذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتائجها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين • فإن هذه العقوبة تكون مخالفة للقانون (١) •

٢٥٠ — أثر الجزاءات التأديبية على صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار: من المقرر أنه لا تثريب على الجهة الإدارية ، أن هي أدخلت في اعتبارها عند تقديرها مدى صلاحية العامل أثناء فترة الاختبار ، الجزاءات التي وقعت عليه (٢) •

---

(١) أ.ع ١٣١١ لسنة ١٠ في ١٢/٣/١٩٦٦ ، نس ١١ ص ٢٢ ب ٦٥ •  
(٢) أ.ع ٦٣٦ و ١٨٧ لسنة ١٠ في ٤/٢/١٩٦٧ ، نس ١٢ ص ٥٨٥ ب ٦٠ •

## الفصل الثاني

### اثر الجزاء التأديبي ، على تقرير الكفاية

٢٥٠ - **بيان ذلك :** من المقرر أن الجزاءات التي وقعت على العامل ، خلال السنة ، متى يوصع عنها تقرير كفايته ، تؤثر في هذا التقرير . ولا يعتبر ذلك ازدواجا للجزاء (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه إذا ادين العامل في المخالفة التأديبية المنسوبة اليه ، فإنه يمكن للإدارة أن تستند الى ذلك في تقدير كفايته (٢) . وقد أفتى مجلس الدولة ، بأن الجزاءات التي توقع على الموظف ، هي احدى العناصر الهامة التي تحدد مدى كفاية الموظف ومسلكه وقيامه بأعباء وظيفته ، ومن ثم فإن هذه الجزاءات التأديبية تعتبر عنصرا من عناصر التقدير عند لجنة شئون الموظفين (٣) . كما أفتى مجلس الدولة ، بأنه إذا لم تدخل الجهة الادارية في تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة اليه ، في سنة وقوعها . انما أرجأت ذلك لحين الفصل فيها بالبراءة أو بالإدانة ، فإنه يكون من الجائز الاستناد الى قرار الجزاء الذي وقع مؤخرا عند تقدير الكفاية عن العام الذي وقع فيه هذا الجزاء (٤) .

وأفتى أيضا بأن استناد لجنة شئون العاملين في تقديرها كفاية العامل الى الحكم التأديبي الصادر ضده في السنة التي أعد التقرير عنها ، انما هو اعمال منها للأثر هذا الحكم على نقاء صفحة المدعى خاصة

(١) أ.ع في ١٩٦٤/٦٢/١ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٢ ب ٤٧٨ .

— أ.ع في ١٩٦٣/٤/١٢ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

— أ.ع في ١٩٦٦/١٢/٣ ، س ١٢ ص ٣١٤ ب ٣٢ .

(٢) أ.ع ١٠٢٧ لسنة ١٠ في ١٩٦٩/٥/٤ ، س ١٤ ص ٦٧٦ ب ٩٠ .

(٣) ح. رقم ٥١١ في ١٩٥٧/٩/١١ ، س ١١ ص ١١٧ ب ٦٦ .

(٤) ف. رقم ٣٠٧٤ في ١٩٦٦/٤/٨ ملف رقم ٤٠٤٣/١/٧ .



وأنه لم يسبق أن وضع فعله موضع الاعتبار في تقريره من سنة ارتكابه انتظاراً لما ينتهي إليه أمر إحالته الى المحكمة التأديبية . وهذا الاعمال من جانب اللجنة لا تثريب عليه لأنه يدخل في سلطتها التقديرية التي لا معقب عليها فيها طالما أنه خلا من اساءة استعمال هذه السلطة (١) .

وقضى أيضاً بأن الجزاء الموقع على الموظف قد كشف عن حالة المطعون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته في هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما أدخلت هذه المخالفات في اعتبارها عندما قامت بتقدير كفاية المدعى في تلك السنة وخففت تقديره الى ضعيف . ولا حجة فيما ذهب الحكم المطعون فيه من أن تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء أو جزاءات عليه خلال ذات السنة التي وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعدد للجزاء عن فعل واحد سبق أن استوفت جهة الادارة حقها في معاقبة المطعون ضده عنه ، لا حجة في ذلك لأن تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير (٢) .

كما قضى بأن اعمال لجنة شئون العاملين سلطتها في تخفيض درجة كفاية الموظف في تقريره السنوي السرى استناداً الى ما تكشفته عنه محاكمته التأديبية من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهي المواد التي يقوم عليها تقدير كفايته وتؤثر في هذا التقدير في جملته بصفة عامة : لا تعد ازدواجا للعقوبة ولا جزاء مجددا بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقدير العام الذي تملكه اللجنة في مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم الذي تترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب . كما أنه لا تثريب على اللجنة ان هي

---

(١) ق. ٧٤٧ لسنة ١٩ في ١٢/٤/١٩٦٧ ( مجموعة الثلاث سنوات )  
ص ١٢٠ ب ٧٥ .  
(٢) ع. ٢٥٢٤ لسنة ٦ في ٢١/٦/١٩٦٤ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٢  
ب ٤٨٧ .

اعتمدت في تقديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويحدث قيامه بعمله بكفاية (١) . وقضى بأنه « لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير درجة كفاية المدعى ان هي أدخلت في اعتبارها الأثر الذي ترى ترتبه على مسلك المدعى في شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر في التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى في شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه إقامة الدعوى التأديبية ضده وصدر حكم بإدانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا ، اذ أن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبية أو عقابه ولا يعدو أن يكون اعمالا لسلطة اللجنة في تخفيض درجة كفايته في تقريره السنوي استنادا الى ما تكشف لها من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته ، وهي من العناصر المكملة لمقومات التقدير العام الذي تختص به اللجنة في مجال حكمها على كفاية الموظف وترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حال (٢) .

ويلاحظ — من ناحية أخرى — أن أثر الجزاء التأديبي على تقرير الكفاية ، قد يتحدد نطاقه بالنسبة لبعض عناصر الكفاية دون غيرها ، وذلك على أساس نوع وطبيعة المخالفة التي كانت سببا في هذا الجزاء .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن قيام الرئيس المباشر ، والمدير المحلي بتقدير كفاية أحد العاملين بمرتبة جيدة ، ثم قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور في المواعيد الرسمية ، ما أدى الى تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقدير الكفاية ، هذا الاجزاء من شأنه أن يبطل التقرير . وذلك لأن مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل

(١) أ.ع ٣٦٢ لسنة ٧ في ١٢/٤/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ط ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

(٢) أ.ع ٩٧٦ لسنة ٧ في ٣/١٢/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٣١٤ ب ٣٢ .

الرسمية يمكن أن يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لغنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط ، دون أن يمتد الى بقية العناصر الأخرى التي يعتد بها في تقدير مرتبة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالما أنه لا يوجد بملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض أدائه لعمله ومجموع درجاته (١) .

٢٥١ - هل يجوز الاستناد في تقرير كفاية العامل ، الى الجزاءات الموقعة عليه في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير : لقد اختلفت وجهات النظر في هذا الشأن ، على النحو التالي :

١ - أقدم ذهبت أحكام الى القول بأن مبدأ سنوية التقرير ، يقتضى أن لا يتأثر بالجزاءات الموقعة على العامل في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها التقرير . فقد قضى بأنه وإن كان قد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات ، الا أن هذه الجزاءات قد وقعت عليه لأمر نسبته اليه في غير العام الموضوع عنه التقرير المطعون فيه ١٩٥٤/١٩٥٥ . ومن المسلم أن التقرير السرى يعد سنويا ليكون ترجمانا عن حالة الموظف في سنة بعينها . وأذن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما فرط من الموظف في الأعوام السابقة ، والا انهار مبدأ سنوية التقرير . اذ لا يكفي ادانة الموظف في عام من الأعوام في مخالفة معينة ، ليظل موصوما بوزر هذه المخالفة طوال حياته الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته في تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القنانون فضلا عن جفافاته للأساس الذي أقام عليه الشارع نظام التقارير السنوية (٢) .

كما صدرت فتاوى بأن تقدير الكفاية انما يكون بالنظر الى حالة العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير . فإذا كانت مخالفات نسبته

(١) ع.١ ١٢٠٤ لسنة ١٥ في ١٩٧٩/١٢/٣٠ .

(٢) ع.١ ١٠٥٦ لسنة ٧ في ١٩٦٥/١/٣ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٠ .



اليه في سنوات سابقة وظهر أثرها في تقارير احدى هذه السنوات  
لم يكن من الجائز الاستناد الى ذات المخالفة عند تقدير كفايته من  
جديد (١) .

٢ — ان رأى الغالب في القضاء ، هو أن تعاقب الجزاءات ،  
واتصال ماضى العامل بحاضره في هذا الشأن ، لا يمنع من النظر الى  
الجزاءات السابقة على العامل الذى يوضع عنه التقرير ، لتكتمل عناصر  
التقدير بربط ماضيه بحاضره :

وقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بذلك ، فى العديد من  
أحكامها ، حيث قالت : لا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هى أدخلت  
فى اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف بياناً شاملاً بحالته حتى  
تكتمل أمامها صورة لنواحى نشاطه ومسلكه ، وتهيأ لها جميع العناصر  
التي تستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديراً مبرراً من القصور .  
ذلك أنه وان كان الأصل هو الاعتداد بالأفعال التي يأتئها الموظف خلال  
السنة التي يوضع عنها التقرير أخذاً بمبدأ سنوية التقرير الا أن فى  
تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه  
فى السنوات السابقة بحاضره فى السنة التي وضع عنها التقرير  
ثم بمسلكه فى السنة التالية لهما ما يرين على صفحة المدعى ويخدش  
بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . ومجال هذا كله يختلف عن مجال  
التأديب اذ الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته  
فى ضوء عمله ومسلكه بعد تقصى نواحى عمله ومتابعة مسلكه فى الماضى  
والحاضر استكمالاً للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته — وغنى عن  
البيان أن هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجهه  
المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف (٢) .

(١) ف . رقم ٣٠٧٤ فى ١٩٦٦/٤/٨ ملف ٤٠٤٣/١/٧ .

(٢) ع ١ ٣٩٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١٢/٢٠ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٨٩



وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأنه : « من حيث ان لجنة شئون الموظفين اذ اوضحت أن السبب في تنزيل تقدير درجات المدعى على الوجه سالف الذكر مرجعه كثرة توقيع الجزاءات عليه ، انما قصدت اظهار أن حالة المدعى لم تتغير سنة ١٩٦٥ ، عما كانت عليه سنة ١٩٦٤ ، وما قبلها ، بدليل استمراره في ارتكاب المخالفات ، ولذلك تكون قد استندت الى وقائع ثابتة تبرر ما انتهت اليه من نتيجة . اذ لا عبرة لما اذا كان عدد هذه المخالفات في السنة التي وقع عنها التقرير هو مخالفة واحدة أو أكثر ، ذلك لأنه يكفي ثبوت وقوع مخالفة واحدة في السنة التي وضع عنها التقرير لاعتبارها — بالاضافة الى مخالفات السنوات السابقة — كاشفة عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل ، ومن ثم يكون ما أدخلته اللجنة على تقدير كفاية المدعى قد قام على أسس سليمة تبرره ويكون قرارها في هذا الشأن قد صدر بعيدا عن أى مخالفة للقانون أو اساءة استعمال السلطة وتكون دعوى المدعى قد قامت على أسس غير سليمة من الواقع أو القانون ويتعين رفضها » (١) .

٣ — ومع ذلك ، فمن المقرر أنه اذا تقادم العهد على صدور الجزاء ، فلا يجوز الاستناد اليه في تقدير كفاية العامل ، سيما اذا صلت حال العامل ، ولم يتصل ماضيه بحاضره من حيث توقيع جزاء عليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه من نافلة القول أن لا يكون للجزاءين اللذين سبق توقيعهما على المدعى عامي ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير كفايته في تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ (٢) .

١. ع ١٢٢٣ لسنة ٧ في ١٢/٢٢/١٩٦٢ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٣ ب ٤٨٩ .

— ١. ع ٥٩٠ لسنة ١٥ في ١٢/٣١/١٩٧٢ .

— ١. ع ٣٦٢ لسنة ٧ في ١٢/٤/١٩٦٣ ( ١٠ سنوات ) ص ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

(١) ق ١٠ لسنة ٧٩٠ في ٢١/٣/١٩٦٩ ، س ٢٣ ص ٥٨٨ ب ٣٢٣ .

(٢) ١. ع ١٠٢٧ لسنة ١٠ في ١٠/٥/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦٧٦ ب ٩٠ .

٢٥٢ — هل يجوز أن يكون للاتهام ، أثر على تقدير كفاية العامل ؟؟

لقد قضت محكمة القضاء الإداري بجواز ذلك ، حيث قالت  
أن للإدارة أن تدخّل في تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة إليه  
سنة وقوعها . ولها أن ترجى أعمال هذا الأثر ، لحين الفصل في هذه  
المخالفات من الجهات التأديبية (١) .

كما أفتى مجلس الدولة في بعض فتاويه بهذا المبدأ (٢) .

وعلى العكس من ذلك ، صدرت أحكام بعدم جواز الاستناد إلى مجرد  
الاتهام ، لخفض تقدير كفاية العامل ، ما دام الاتهام معروضا على  
القضاء ، ولم يفصل فيه لدى وضع التقرير .

فقد قضى بأنه إذا كان اتهام المدعى بالتراخي في الإبلاغ عن  
واقعة استيلاء اثنين من رؤوسه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره  
على ما اقترفاه من مخالفة ، وهو الاتهام الذي لم يكن قد فصل فيه  
بعد من المحكمة التأديبية ، هو السبب في الهبوط بدرجة كفايته إلى  
مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا في مستقبله واذ قضت المحكمة  
التأديبية بمجازاة المدعى عن هذه الواقعة بالانذار فيكون القرار  
المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف ، غير  
قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لشروعيته متعينا القضاء  
بالغائه (٣) .

---

(١) ق. ٧٤٧ لسنة ١٩ في ١٢/٤/١٩٦٧ (مجموعة الثلاث سنوات )  
ص ١٢٠ ب ٧٥ .

(٢) ف. رقم ٣٠٧٤ في ٨/٤/١٩٦٦ ملف رقم ٤٠٤٣/١/٧ .

(٣) أ.ع. ١٠٢٨ لسنة ١٥ في ٢٤/٦/١٩٧٣ ، س ١٨ ص ١٥١  
ب ٨٥ .

## الفصل الثالث

### اثر العقوبات التأديبية على الترقية

٢٥٣ - تقسيم البحث : سنورد فيما يلي ، النصوص الخاصة بذلك ، ونشير الى العقوبات التأديبية التي لا يترتب عليها تأجيل النظر في الترقية ، ثم نتحدث عن العقوبات التي يترتب عليها حظر النظر في الترقية خلال مدة معينة ، وأنواع الترقيات التي يسرى عليها هذا الحظر . ثم نحدد التاريخ الذي تبدأ منه مدة الحظر المذكورة ، والتكيف القانوني لهذا الحظر . وهل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه . وماذا لو صدر قرار الترقية قبل انتهاء مدة حظر الترقية ... هل يعتبر باطلا أم منعما ؟

النصوص : لقد نصت المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه : « لا يجوز النظر في ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلي الا بعد انقضاء الفترات التالية :

١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة (١) .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .

---

(١) كان النص في القانون السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو « ثلاثة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف لمدة من خمسة أيام الى عشرة » .

٣ — تسعة أشهر في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل  
مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما •

٤ — سنة في حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة  
تزيد على ثلاثين يوما ، أو في حالة توقيع جزاء خفض الأجر •

٥ — مدة التأجيل أو الحرمان ، في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة  
أو الحرمان من نصفها •

وتحسب فترة التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ،  
ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق » •

ونصت المادة ٨٦ من القانون المذكور على أنه : « عند توقيع  
جزاء خفض الى وظيفة أدنى ، يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك  
التي كان يشغلها عند إحالته الى المحاكمة ... ولا يجوز النظر في ترقيته  
الا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء •  
فاذا وقع على العامل جزاء خفض الى وظيفة أدنى ، مع خفض  
الأجر ، فلا يجوز النظر في ترقيته الا بعد مضي سنتين من تاريخ صدور  
الحكم بتوقيع الجزاء » •

وبمثل نص المادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحالي للعاملين المدنيين  
بالدولة ، نص المشرع ايضا في المادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالي للعاملين  
في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

ولهذا : فإن الحديث بخصوص هذه المواد ، ينصرف الى كل من  
العاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام •

٢٥٤ — عقوبات تأديبية ، لا يترتب عليها حظر النظر في الترقية :

يبين من استظهار نص المادة ٨٥ من النظام الحالي للعاملين  
المدنيين بالدولة ، وكذلك نص المادة ٨٨ من النظام الحالي للعاملين



في القطاع العام ، ان المشرع لم يرتب على كل الجزاءات التأديبية ، عدم جواز النظر في ترقية العامل المجازى خلال المدة التي حددها المشرع في النصين سالفى الذكر .

وانما استبعد المشرع ، بعض هذه الجزاءات ، ولم يرتب عليها حظر ترقية العامل بسببها ، لأن المشرع قدر بساطتها بحيث لا يسوغ أن تمس حق العامل في الترقية . وهذه الجزاءات هي :

١ — الانذار .

٢ — التنبيه .

٣ — اللوم .

٤ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة لا تزيد على خمسة أيام .

كما لم يذكر المشرع عقوبتي الاحالة الى المعاش ، والفصل من الخدمة ، لأن كلا منهما يترتب عليه انتهاء الخدمة ، وبالتالي فلا يكون ثمة وجه للترقية أصلا وما يتصل بها من حظر أو تأجيل .

ويهمنا أن نشير الى أن هذه الجزاءات ، وان كانت لا تمس حق العامل في الترقية بالأقدمية ، إلا أنها تكون موضع اعتبار إذا كانت الترقية بالاختيار . وذلك لأن المسلم أن الذى لا يمنع الترقية بالأقدمية ، قد ينهض مانعا من الترقية بالاختيار .

ويلاحظ أن الجزاءات التأديبية — التي توقع على العامل المحند أو المستبقى أو المستدعى — في المجال العسكرى ، لا أثر لها على الترقية في المجال الوظيفى : لأن موانع الترقية ، أو أسباب تأجيلها ، يرجع قوتها الى قوانين التوظيف المدنية ، فلا يكون مانعا الا ما نص عليه في هذه

## القوانين (١) •

٢٥٥ — العقوبات التأديبية ، التي تحظر النظر في الترقية ، خلال مدة معينة :

ان هذه المدة التي يحظر النظر خلالها في ترقية العامل المعاقب ، تختلف من حيث مداها وفقا لمدى جسامه العقوبة ، وذلك على الوجه التالي :

١ — عقوبة الخصم من الأجر ، أو الوقف عن العمل ، لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة أيام : هذه العقوبة تمنع النظر في ترقية العامل ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ توقيعها •

ويلاحظ أنه اذا كانت هذه العقوبة — بالخصم أو بالوقف — لمدة خمسة أيام فأقل ، فإنها لا تحظر الترقية • وذلك على عكس الحال في النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ : والنظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، حيث كان النص في كل منهما يحظر الترقية بسبب الخصم أو الوقف لمدة خمسة أيام • ومن ثم فالنظام الحالي — سواء في الحكومة أو القطاع العام — أكثر يسرا ورفقا بالعامل •

٢ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة ١١ يوما إلى ١٥ يوما : هذه العقوبة ، يترتب عليها حظر النظر في ترقية العامل لمدة ستة أشهر من تاريخ توقيعها •

٣ — الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما : هذه العقوبة تمنع النظر في الترقية ، مدة تسعة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة •

٤ — عقوبة الخصم من الأجر ، أو عقوبة الوقف عن العمل ، مدة تزيد على ثلاثين يوما ، أو عقوبة خفض الأجر ، يترتب على توقيع أى من هذه العقوبات ، حظر النظر في ترقية العامل ، خلال مدة سنة من تاريخ توقيعها •

٥ — تأجيل العلاوة ، أو الحرمان من نصفها : يترتب على توقيع أى من هاتين العقوبتين ، عدم جواز النظر في ترقية العامل خلال مدة تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها •

٦ — عقوبة خفض الى الوظيفة الأدنى للوظيفة التى يشغلها العامل : يترتب عليها حظر النظر في ترقية الا بعد مضي سنة ونصف من تاريخ الحكم أو القرار الصادر بتوقيعها •

٧ — عقوبة خفض الى الوظيفة الأدنى ، مع خفض الأجر : يترتب عليها حظر النظر في ترقية العامل الا بعد مضي سنتين من تاريخ توقيعها •

#### ٢٥٦ — انواع الترقيات التى يشملها الحظر ، وفقا لما تقدم :

ان حظر النظر فى الترقية ، خلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية ، يسرى على الترقيات بالأقدمية أو بالاختبار — كما يسرى على الترقيات الحتمية أو التلقائية ، ما لم ينص المشرع على قواعد خاصة بهذه الترقيات ، ففى هذه الحالة تطبق القواعد الخاصة •

#### ٢٥٧ — طبيعة حظر الترقية — خلال مدة معينة ، بسبب الجـزاء التأديبى :

ان هذا الحظر ، على هذا الوجه ، ولهذا السبب ، هو فى حقيقته ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية التى تستوجب هذا الحظر ولهاذا للقانون (١) •

(١) ج. ٠ فى ١٩٦٤/١/٢٩ ز س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ .  
— ج. ٠ فى ١٩٥٧/٥/١٦ ، س ١١ ص ١٠٧ ب ٦١ .

وينتقد بعض الفقه — بحق — هذه العقوبة التبعية ، ويصفها بأنها عقوبة عمياء غير مبصرة ، لأنها تصيب بعض العاملين دون البعض الآخر . فإذا كان العامل الذى عوقب قد رقى فى تاريخ حديثه ، فإنه يكون قد نجا من مصيدة هذه العقوبة التبعية ، لأنها لن تؤثر عليه ؛ لأنه لن يصيبه دوره فى الترقية الا بعد مدة تتجاوز المدة التى حددها المشرع ومنع ترقيته خلالها . والأمر يختلف بالنسبة لعامل يكون مستحقا للترقية وقت صدور العقوبة التأديبية ، حيث ستكون العقوبة اسبعية حارمة وبالغة القسوة .

#### ٢٥٨ — التاريخ الذى تبدأ منه مدة حظر النظر فى الترقية :

تبدأ هذه المدة ، من تاريخ توقيع الجزاء التأديبى سواء كان هذا الجزاء موقعا بقرار أو بحكم .

ويكفى أن يكون القرار التأديبى ، قابلا للتنفيذ . ولا يمنع من ذلك أن يكون هذا القرار قابلا للتعقيب عليه من سلطة رئاسية ، أو من سلطة رقابية كالجهاز المركزى للمحاسبات فيما يتعلق بالمخالفات المالية التى يرتكبها عاملون مدنيون بالدولة (١) .

ولا يمنع من بدء هذه المدة أيضا ، أن يكون الحكم التأديبى ، قابلا للطعن عليه — ومطعوناً عليه فعلا — أمام المحكمة الإدارية العليا .

والمقرر أن الجهة الرئاسية اذا استعملت سلطتها فى التعقيب على القرار — سواء كان ذلك من تلقاء نفسها وفقا للقانون ، أو بناء على تظلم من ذى الشأن — وانتهت الى تأييد القرار ، فإن مدة حظر الترقية تظل محتسبة من تاريخ القرار الصادر بالجزاء ابتداء .

وكذلك الشأن ، فيما لو كان الجزاء موقعا بحكم من المحكمة التأديبية — أو بقرار من مجلس التأديب — ثم طعن فيه أمام المحكمة

---

(١) ف. رقم ١٢٦٥ فى ١٧/٣/١٩٦٥ ملف ٤٥/١/٧ .



الادارية العليا ، وقضت هذه المحكمة بتأييد الحكم : اذ تظل مدته  
حظر الترقية محسوبة من تاريخ حكم المحكمة التأديبية أو من تاريخ  
قرار مجلس التأديب •

وكذلك الحال أيضا ، لو عدلت الجهة الادارية اقرار التأديبي —  
أو عدلت المحكمة الادارية العليا حكم المحكمة التأديبية — اذ يعتبر  
هذا التعديل سحبا اداريا ، أو الغاء قضائيا • والمقرر أن السحب  
الاداري ، وكذلك الالغاء القضائي — سواء كان كلياً أو جزئياً — يرتد  
بأثره الى تاريخ القرار أو الحكم المسحوب أو الطعن • ومن ثم يسرى  
هذا التعديل بكافة آثاره وما يترتب عليها — كبدا تاريخ مدة حظر  
الترقية — اعتباراً من تاريخ القرار أو الحكم الصادر أصلاً بالجزاء  
المعدل •

أما اذا سحب الجزاء أو ألغى ، كلية ، فإنه يعتبر كأن لم يكن ،  
وبالتالى يرقى العامل فى دوره وطبقاً لحقه فى الترقية دون أى اعتداد  
بهذا الجزاء المسحوب أو الملغى •

ويلاحظ أن العبرة فى بدء احتساب مدة حظر الترقية ، هى بتاريخ  
صدور القرار أو الحكم الصادر بالجزاء التأديبي ، وليست بتاريخ الأمر  
الآمر بتنفيذه أو اجراءات ذلك (١) •

وبورد فيما يلى طرفان من الفتاوى والأحكام فى هذا الشأن :  
لقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة  
بأنه من حيث أنه بتاريخ ١٧/٦/١٩٦٢ صدر قرار السيد رئيس محكمة  
أسيوط بمجازاة الموظف المتظلم ، بخمسة عشرة أيام من راتبه ، فإن مدة  
حظر الترقية تبدأ من التاريخ المذكور • ومن حيث أنه بتاريخ ٢٤ من  
نوفمبر ١٩٦٢ قرر السيد / وزير العدل تعديل القرار سالف الذكر ،

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس  
الدولة ، ملف ٢٨١/١/٧ •

وذلك بالاكتفاء بمجازاة المتظلم بخصم ثلاثة أيام بدلا من خصم عشرة أيام من راتبه ، فان قرار السيد / الوزير يعتبر سحبا للقرار الأول الصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط المشار اليه ، بما يتضمن تعديله بخفض الجزاء الى ثلاثة أيام (١) . ومن ثم يحل قرار السيد / الوزير محل قرار السيد / رئيس محكمة أسيوط ، فيما يتعلق بمجازاة العامل المظلم ، وتنصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول والصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط بتاريخ ١٧ / ١ / ١٩٦٢ وتحتسب مدة حظر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ ، وليس من تاريخ قرار الوزير في ٢٤ / ١١ / ١٩٦٢ (٢) .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن الثابت من الأوراق أن المدعى قد جوزى في ٢٦ / ١٢ / ١٩٦٢ بخصم خمسة عشر يوما من راتبه ، ثم عدل انجزاء في ٣١ / ٨ / ١٩٦٣ الى خصم ثلاثة أيام فقط .

ومن ثم فان هذا التعديل ، هو في حقيقته سحب للجزاء السابق ، الموقع عليه أصلا في ٢٦ / ١٢ / ١٩٦٢ ، وبالتالي يرتد أثر هذا التعديل بأثر رجعي الى تاريخ صدور قرار الجزاء السابق وتحتسب مدة حظر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ ، وليس من تاريخ التعديل (٣) .

وقد قضى أيضا بأن تأجيل الترقية كأثر لجزاء تأديبي بخصم عشرة أيام من مرتب الموظف ، بمقتضى قرار مجلس التأديب الابتدائي ، هذا التأجيل يبدأ من اليوم التالي لقرار المجلس المذكور حتى لو استأنف الموظف هذا القرار ، لأنه لا يضار باستئنائه وبالتالي فلا يتراخى بدء احتساب مدة التأجيل حتى تاريخ صدور قرار مجلس التأديب

---

(١) يلاحظ أن خصم ثلاثة أيام كعقوبة تأديبية ، كان يمنع من الترقية خلال ثلاثة اشهر وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الأسبق ولكن مثل هذا الجزاء ، لا يمنع النظر في الترقية طبقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، وطبقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع العام .

(٢) ج . ٥ في ٦ / ٥ / ١٩٦٤ ، س ١٨ ص ٣٠١ ب ١١١ .

(٣) ١٩٦٤ لسنة ١٤ في ٢٦ / ١ / ١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ١٧٥ ب ٥٦ .

الاستثنائي (١) .

وقد أفتى مجلس الدولة في موضوع تدور وقائعه حول قرار إداري صدر بعزل أحد الموظفين من وظيفته ثم طعن في هذا القرار أمام المحكمة الإدارية المختصة التي أيدت القرار لأسبابه ثم طعن في هذا الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا التي أصدرت حكماً بالغاء الجزاء المطعون فيه ومجازاة المدعى بالخصم من مرتبه لمدة شهر والزام الحكومة بالمصروفات ، وقد ذهبت الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ( وزارة العدل ) الى القول بأن مدة حظر ترقية هذا الموظف تبدأ من تاريخ صدور حكم المحكمة الإدارية العليا سالف الذكر ، وليس من تاريخ القرار الأول الصادر بفصله .

وعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، فأفقت بأن تعديل الجزاء يرتد بأثره الى تاريخ هذا الجزاء أصلاً . وليس الى تاريخ التعديل ، يستوى في هذا أن يكون التعديل صادراً بقرار من السلطة الرئاسية أو بحكم من الجهة القضائية . ومن ثم فإن بداية مدة حظر الترقية بسبب مجازاة العامل بخصم مدة شهر من مرتبه وفقاً لحكم المحكمة الإدارية العليا ، تحتسب لا من تاريخ هذا الحكم وإنما من تاريخ القرار الصادر أصلاً بفصله ، لأن عقوبة الخصم حلت محل عقوبة الفصل وتحسب من تاريخ القرار الصادر أصلاً بالفصل . وذلك لأن تعديل الجزاء ، على الوجه انسالف بيانه ، شأنه شأن كل نقض أو سحب كلي أو جزئي للقرار الإداري المعيب ،

---

(١) ق. ١٠ ٣٩٠ لسنة ١١ في ٢٨/١٠/١٩٥٨ ، س ١٢ ص ١٤٧

ب ١٣٧ .

وقارن مع هذا ، فتوى إحدى إدارات الرأي بمجلس الدولة ، حيث ذهبت الى أن بداية مدة تأجيل الترقية ، تبدأ من تاريخ صدور قرار مجلس التأديب الاستثنائي ( فتوى شعبة الأشغال رقم ٧٤ في ٧/١/١٩٥٤ ، س ٨ ص ٢٩٧ ب ٢٧٦ ) - وكذلك حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٠٤ لسنة ٧ في ٢٠/١١/١٩٥٤ ، س ٩ ص ٧٦ ب ٦١ .

يكون بأثر رجعى من تاريخ القرار المعيب (١) .

٢٥٩ - ماذا لو تعددت الجزاءات التأديبية ، وتداخلت مدد حظر الترقية أو تأجيلها ، بسبب هذه الجزاءات ؟ كيف تحسب هذه المدد ؟

لقد نص المشرع صراحة في المادة ٨٥ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، على أن تحسب فترات التأجيل المشار اليه من تاريخ توقيع الجزاء ، ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق . وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، من حيث ان العامل قد وقعت عليه عقوبة خصم عشرة أيام من مرتبه ، وذلك فى الدعوى رقم ١٩ لسنة ٦ ووقعت عليه عقوبة خصم خمسة أيام أخرى فى الدعوى رقم ٨٣ لسنة ٦ ، وتم الحكم فى الدعويين فى جلسة واحدة ، وبالتالي فإن فترتي التأجيل تحسب من تاريخ توقيع العقوبة ، ولا تضم فترتا التأجيل لبعضهما لتتقضى كل منهما منفردة على التوالى . وانما بتداخلان ، وتسيران معا . وفى الحالة المعروضة تعتبر هاتان الفترتان وكأنهما فترة واحدة تحسب من تاريخ توقيع العقوبتين ، وهو تاريخ واحد بالنسبة لهما ، كما سبق البيان . ومن ثم فلا تتكرر مدة التأجيل (٢) .

٢٦٠ - سحب الجزاء اداريا ، أو الغاؤه قضائيا ، يجعل للعامل الحق فى الترقية التى لكانته ، ومن تاريخ هذه الترقية . وحتى لو شاءت الادارة أن تعيد التحقيق معه فى ذات التهم ، بعد سحب الجزاء أو الغائه ، وحتى لو نصت على هذا فى قرار السحب . ذلك أن سحب الجزاء الذى كان مانعا من الترقية وقت اجرائها ، يترتب عايه اعتبار الجزاء كأن لم يكن .

ومن ثم فإن العامل يستحق هذه الترقية بأثر رجعى ، أى اعتبارا

---

(١) فتوى اللجنة الأولى فى ٤/٥/١٩٦٥ ، مجموعة فتاوى اللجان س ١٩ و ٢٠ ص ١١١ ب ٦٨ .

- فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى والادارة بمجلس الدولة ، ملف رقم ٣٦٦/٢/٦ غير منشورة .

(٢) ف . رقم ٣٥٨٢ فى ٦/٥/١٩٦٨ ملف ٦٤٥/١/٧ .



من التاريخ الذى صدرت فيه • وليس ثمة داع لانتظار ما يسفر عنه التحقيق المزمع اجراؤه من جديد ، لأن العبرة هي بالتاريخ الذى أجريت فيه الترقية المذكورة • وفى هذا التاريخ لم يكن ثمة مانع من ترقية العامل ، باعتبار أن سحب الجزاء أو الغاء جعله غير قائم فى التاريخ المذكور (١) •

٢٦١ — تعديل الجزاء التأديبى ، بما يجعله غير مانع من الترقية ، يجعل القرار الصادر بترك العامل فى الترقية قبل هذا التعديل ، غير صحيح ويكون للعامل الحق فى هذه الترقية من تاريخ اجرائها ، متى كانت أقدميته تخوله ذلك • وتطبيقا لهذا فقد أفتى مجلس الدولة بأن العقوبات التى يترتب عليها تأجيل الترقية — طبقا لنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — هى الخصم مدة ثلاثة أيام على الأقل (٢) • ومن ثم اذا جاوز العامل فى ٢٧/١١/١٩٦٣ بخصم ثلاثة أيام من مرتبه ، وترك لهذا السبب فى حركة الترقيات التى تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ والتى كانت أقدميته تسعفه للترقية ضمن من رقوا فيها • ثم عدل الجزاء المذكور بتاريخ ١١/٢/١٩٦٤ الى خصم يومين فقط ، فان هذا التعديل ينسحب الى تاريخ توقيع الجزاء فى ٢٧/١١/١٩٦٣ ، لأنه يعتبر سحبا لقرار الجزاء الصادر بثلاثة أيام واعداما له • وعلى هذا ، لا يترتب على هذه العقوبة أو هذا الجزاء ، تأجيل الترقية ، ويكون التعديل كاشفا عن هذا الوضع ، ويرتب للعامل المذكور حقا فى أن يعتبر مرقى من تاريخ حركة الترقية التى تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ سالفه الذكر ، وذلك دون حاجة الى طعن قضائى (٣) •

---

(١) فتوى إدارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بمجلس الدولة رقم ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ •

(٢) أما فى النظام الحالى للعاملين المدنيين للدولة ، والنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، فان عقوبة الخصم مدة ثلاثة أيام لا تمنع أصلا من الترقية بالأقدمية ، وانما يمنع من الترقية العقوبات الأخرى وأقلها الخصم أو الوقف لمدة تزيد على خمسة أيام •

(٣) ف. ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ ملف ١٠٥/١/٣ •

٢٦٢ — هل القرار الصادر بترقية العامل ، خلال المدة المحظور فيها ترقيته بسبب الجزاء التأديبي الموقع عليه ، قرار باطل ، أم أنه منعدم ؟

لقد ذهب حكم الى أن هذا القرار هو قرار معيب بعيب خطير يفقده مفومات القرار الإداري وينزل به الى مجرد العمل المادي الذي يجوز سحبه من الإدارة دون التقيد بالمواعيد . هذا مع مراعاة الحق المقرر للإدارة بأن تسحب قراراتها غير المشروعة بناء على اختصاص مقيد دون التقيد بميعاد . ذلك لأنه إذا كان المركز القانوني الذاتي ينشأ عن القاعدة العامة مباشرة ويقتصر عمل الإدارة على تطبيق هذه القاعدة القانونية العامة على الوقائع المعروضة فانه يأخذ حكم العمل المادي الذي لا ينجم عنه نشوء المركز القانوني للفرد ومن ثم فانه لا يكتسب الحصانة لانقضاء الميعاد (١) .

وقد عرض هذا ، على المحكمة الإدارية العليا ، فلم تأخذ بهذا الرأي ، وانما قضت باعتبار القرار المذكور باطلا وليس منعدما . وقالت في أسباب حكمها : « ان قصارى ما يمكن أن يوصف به القرار المطعون فيه أنه صدر مخالفا لنص القانون الذي أوجب فوات سنة على مجازاة المدعى للنظر في ترقيته مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب حسب الأحوال في الميعاد القانوني وعدته ستون يوما من تاريخ صدوره . فإذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الإدارة فانه يصبح حصينا من الرجوع فيه من جانب مصدره (٢) » .

وبهذا أفتت أيضا الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، حيث رأت أن قرار الترقية — الصادر قبل مضي المدة المحددة ، من تاريخ توقيع الجزاء التأديبي — هو قرار باطل وليس

---

(١) حكم المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم ، بجلاسة ١٦/٢/١٩٦١ (مذكور ضمن حكم المحكمة الإدارية العليا الذي سنورده حالا في المتن) .

(٢) ع.أ ١٠٩٧ لسنة ٧ في ٢/١/١٩٦٦ ، بس ١١ ص ٢٥٦ ب ٢٩ .

منعدما (١) .

٢٦٣ — هل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه ؟ لقد كان ذلك واجبا في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة القديم .

ولكن لا يجب ذلك ، في ظل التشريعات اللاحقة لهذا القانون والخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة . كما لا يجب ذلك أيضا وفقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، وطبقا لنظمهم السابقة — وسنفصل ذلك على النحو التالي :

أولا : في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة :  
كان هذا القانون يقضى في مادته ١٠٤ بأنه في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما ، وفي حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة (٢) ، تحجز الدرجة للموظف المعاقب ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية (٣) ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

ومؤدى هذا ، أن العامل كان يرقى وجوبا ، بمجرد انتهاء فترة حظر ترقيته ، وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا (٤) .

وبهذا أفتت أيضا الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، حيث قالت : « ان المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٠٥ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل

---

(١) ج . في ١٩٧٢/٢/٢٣ ملف ٢٧٦/٣/٨٦ .

(٢) أما اذا كانت العقوبة أشد من ذلك ، فلا تحجز للعامل درجة — اذا حل دوره في الترقية بالأقدمية ، خلال مدة الحظر — ليرقى عليها بعد انتهاء هذه المدة .

(٣) أما اذا كانت الترقية بالاختيار ، فلا تحجز له درجة .

(٤) انظر في تفصيل ذلك ، حكمها في الطعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ بجلاسة ١٩٧٥/١/٢٦ ، س ٢٠ ص ١٧٥ ب ٥٦ .



للترقية ، ومؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب الحركة التى صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا ، وانما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فاذا انقضت أصبح المركز القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ .

ومما يؤكد هذا النظر أن مدد المنع من الترقية المبينة بالمسادة ١٠٣ المشار اليها انما هى فى حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالي فانه لا يجوز تجاوز المدى الزمنى الذى حدده الشارع لهذه العقوبات التبعية ، فضلا عما فى هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التى يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، اذ الواضح أن الشارع انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامه العقوبة الأصلية من حيث آثارها التبعية مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة .

ولا يغير ما تقدم أن تكون هذه السنة التى نحجز الدرجة خلالها قد انقضت دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة ؛ اذ أن حجز الدرجة لا يعدو أن يكون وسيلة للابقاء على درجة خالية يمكن أن يرقى عليها الموظف فور زوال المانع من الترقية ، وليس هو بذاته أساس حق الموظف فى أن يرقى من تاريخ زوال المانع ، وانما منشأ هذا الحق هو حلوله قانونا فى التاريخ المذكور . ومن ثم لا يترتب على انقضاء حجز الدرجة بفوات سنة من تاريخ حجزها انقضاء حق الموظف فى أن ترد أقدميته الى تاريخ زوال المانع . وكل ما يترتب على انقضاء الحجز هو زوال حق الموظف فى الترقية على ذات الدرجة المحجوزة وجواز شغلها بغيره ، ولكن ذلك لا يمنع من ترقيته على درجة أخرى تكون خالية أو عندما تخلو درجته المحجوزة اذا ظلت خالية ، وعندئذ يتعين رد الأقدمية فى الدرجة الى تاريخ زوال المانع <sup>(١)</sup> . وقالت أيضا الجمعية

(١) ج . فى ١٩٦٤/١/٢٩ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ .

— ج . رقم ٢٥١ فى ١٩٥٧/٥/١٦ ، س ١١ ص ١٠٧ ب ٦١ .



العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، بأنه سبق لها أن أتت في مقام تفسير نصوص المواد ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — أن الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية بالأقدمية يعتبر صالحاً للترقية في مفهوم المادة ١٠٣ من هذا القانون ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه طيلة الفترات التي حددتها تلك المادة تبعاً لنوع الجزاء ، ولم يقصد المشرع إلى سلب الموظف حقه في الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا في المادة ١٠٤ إذ ميز الموظف الذي وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوماً أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية ، وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوباً من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى إليها من هذا التاريخ (١) .

ثانياً : في ظل نظم العاملين المدنيين بالدولة — التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وكذلك طبقاً لنظم العاملين في القطاع العام ، لا تلتزم الجهة الإدارية بأن ترقى العامل فور انتهاء المدة التي يحظر خلالها ترقيته بسبب العقوبة التأديبية الموقعة عليه .

وذلك لأنه ولئن كانت المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، القديم ، كانت توجب حجز درجة الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية ، على الوجه الوارد بهذه المادة — إلا أن نظم العاملين المدنيين بالدولة التي صدرت تالية لهذا القانون (٢) —

(١) ج . في ٢٩/١/١٩٦٤ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ . سبقت الإشارة إليها .

(٢) وهي ، القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالي .

وكذلك نظم العاملين في القطاع العام ، بصفة عامة (١) لم تتضمن نصا مماثلا للنص سالف الذكر ، وان نصت على حظر الترقية خلال مدة معينة تختلف باختلاف نوع الجزاء الموقع على النحو الذي حددته هذه النصوص .

ومن ثم فلا يجوز طبقا لهذه النظم أو التشريعات ، حجز درجة للعامل الذي وقعت عليه عقوبة ، ليرقى عليها بعد انقضاء فترة حظر ترقيته بسبب هذه العقوبة . ومؤدى هذا أنه وفقا لهذه التشريعات — لا تجوز ترقية العامل خلال فترة الحظر . وإذا انقضت هذه الفترة ، فليس ثمة الزام على الجهة الادارية بترقيته فوراً ، طالما أن المشرع لم يوجب حجز درجة لهذا العامل ليرقى عليها بعد انقضاء الفترة المذكورة . بل يتربص العامل ، حتى تخلو درجات تتسع لترقيته ، وإلى أن تنشط الادارة لاجراء حركة الترقيات في الوقت الذي تراه مناسباً لاجرائها (٢) .

---

(١) وهي ، نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) يمثل هذا افتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الأسبق — أرجع في هذا ج . في ١٦/٦/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٤٢٠ ت ١٣٣ — فتاوى ادارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة : رقم ٩٨٦٧ في ٢٨/١٢/١٩٦٥ ملف ٤٣٧/١/٣ ورقبم ٣٠٧٢ في ٢٣/٤/١٩٦٨ ملف ٧٣٩/١/٣ .

ومع ذلك فهناك رأي يذهب — على العكس من ذلك — إلى أن مدد المنع من الترقية — بسبب العقوبات التأديبية التي توقع على الموظفين — إنما هي في حقيقتها عقوبات تبعية لهذه العقوبات الأصلية ، وبالتالي فلا يجوز تجاوز المدى الزمني الذي حدده المشرع لتلك العقوبات التبعية . فمثلاً عما في هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التي يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، إذ الواضح أن الشارع إنما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامة العقوبة الأصلية . ولو قيل بجواز تخطي هذه الآجال لاختلطت العقوبات الأصلية من حيث آثارها التبعية ، مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة ( ج . في ٢٩/١/٦٤ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ ) .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، وذلك بمناسبة قضية تتعلق بتطبيق لائحة نظام موظفى ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية ، والتي تنص مادتها ٢٤ على أنه لا تجوز ترقية الموظف الذى وقعت عليه احدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى هذه المادة ، خلال المدد المنصوص عليها فى المادة المذكورة . وقد جاء فى أسباب هذا الحكم : « من حيث أن المادة ٢٤ وكذا المواد الأخرى التى احتوتها اللائحة المشار اليها لم تتضمن أى حكم أو قاعدة تنظيمية توجب على الادارة ترقية الموظف — الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية — بمجرد انقضاء المدد التى حددتها المادة المذكورة ، ومن ثم فإن كل ما يترتب على انقضاء هذه المدد هو زوال المانع الذى يحول دون ترقيته ، ويسترد بعدها صلاحيته للترشيح للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار اليها ولئن كانت فى الواقع حدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقيته الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقيته بعدها . كما أن من المسلم أن للإدارة دائماً حق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع وجود الدرجات المالية لا يولد له الحق فى الترقية اليها بقوة القانون ، بل ان الأمر مع ذلك متروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقاً مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة (١) .

وهذا المبدأ — وان صدر بمناسبة تطبيق اللائحة المشار اليها — الا أنه يعتبر مبدأ عاماً بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة والعاملين فى القطاع العام ، حيث لم يتضمن نظمهم أى نص يوجب ترقية العامل الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية بمجرد انقضاء المدة التى يحظر ترقيته خلالها .

---

(١) ع.أ ١٠٨٢ لسنة ١٥ فى ٢٤/٣/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٢٣١

٢٦٤ - ان الجزاء التأديبي ، الذي لا يمنع من الترقية بالأقدمية .  
يجوز أن ينهض مبررا كافيا لترك العامل في الترقية بالاختيار (١) .  
وذلك لأنه في مجال الترقية بالاختيار (١) يكون الأمر أمر مفاضلة بين  
موظف وآخر ، ومن شأن هذه المفاضلة أن تقدم من لم يفرط منه غارطة  
دلو ال مدة خدمته على من فرط في عمله ولو مرة (٢) .

---

(١) ق.١. ٦٠٠ لسنة ٦ في ٢٩/٤/١٩٥٣ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٨١  
ب ١٦٦٠ .  
(٢) ق.١. في ١٩/٤/١٩٥٤ ( ١٥ سنة ) ص ٣٤٨٤ ب ١٦٦٧ .



## الباب الحادي عشر أسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٢٦٥ - ييسان ذلك :

ان العقوبة التأديبية ، تنتقضى بعدة أسباب أهمها ، سحبها اداريا أو الغاؤها قضائيا . وقد تولينا شرح هذين السببين ، في كتابنا عن « طرق الطعن في العقوبات التأديبية » فنحيل اليه (١) .

وتنتقضى العقوبة أيضا بمحوها - ولكن يثور التساؤل ، حول ما اذا كانت العقوبة التأديبية ، تنتقضى بمضى المدة ، أو بوفاء العامل ، أو بالعفو عنها ، أو برد الاعتبار - وسنفصل ذلك في خمسة فصول ، على النحو التالي :

**الفصل الأول :** العفو وأثره في المجالين الجنائي والوظيفي .

**الفصل الثاني :** رد الاعتبار ، وأثره .

(١) ويذهب بعض الفقه الى القول بأن العقوبة التأديبية تنتقضى بتنفيذها - ونحن نرى أنه يجب أن نفرق بين تنفيذ العقوبة ، وأثارها . فالأصل في تنفيذها أن يكون فوريا ، أما أثارها وقد تكون أشد وقعا من العقوبة ذاتها ، فتتراخى كما هو الحال في حظر الترقية خلال مدة معينة بسبب العقوبة التأديبية الموقعة على العامل ، وذلك طبقا للمادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام . وفضلا عن هذا ، فإن تنفيذ العقوبة التأديبية ، لا يعنى انقضاءها ، بل أنها تبقى طوال المدة اللازمة لمحوها ، وإلى أن يصدر القرار بمحوها متى توافرت الشروط اللازمة لذلك طبقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام . ومما يقطع بصحة هذا النظر ، أن المشرع ذاته قد نص في المادتين المشار اليهما أنه يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ومن ثم فلا ينصرف الى الماضي ، بل يعتبر الجزاء قائما بظله وأثره قبل المحو .

( م ٣٣ - عقوبات تأديبية )

— ٥٦٤ —

الفصل الثالث : محو العقوبة •

الفصل الرابع : هل تسقط العقوبة التأديبية بمضى المدة •

الفصل الخامس : هل تسقط العقوبة التأديبية بالوفاة •

## الفصل الأول

### العفو

ان نظام العفو ، في التشريع المصري يقصد به ، أساسا العفو عن الجرائم أو العقوبة الجنائية <sup>(١)</sup> ، وما يترتب على هذا العفو — بنوعيه — من آثار ، سواء في المجال الجنائي ، أو المجال الوظيفي والتأديبي ، أو المجال المدني . وقد نص المشرع ، على العفو عن العقوبة الجنائية ، كما نص على العفو عن الجريمة أي العفو الشامل ، وذلك في المواد ٧٤ و ٧٥ و ٧٦ من قانون العقوبات . وهذه المواد تضع القواعد العامة في هذا الخصوص . وتطبيقا لها صدرت بعض التشريعات ، بالعفو عن بعض الجرائم والعقوبات الجنائية . وبجواز إعادة بعض الموظفين الى الخدمة بعد أن فصلوا كأثر لهذه العقوبات .

وستتناول دراسة ذلك ، في ثلاثة مباحث ، وذلك على النحو التالي

**المبحث الأول : أنواع العفو ، وأثره في المجال الجنائي .**

**المبحث الثاني : آثار العفو ، في المجال الوظيفي .**

**المبحث الثالث : العفو عن الجريمة أو العقوبة التأديبية .**

### المبحث الأول

**أنواع العفو ، وأثره في المجال الجنائي**

**٢٦٦ — تعريف العفو ، ونوعاه :**

**العفو هو نزول الهيئة الاجتماعية عن كل حقوقها المترتبة على**

---

(١) وهذا لا يمنع المشرع من أن يصدر تشريعا بالعفو من بعض الجرائم أو العقوبات التأديبية .

انجريمة ، أو عن بعضها (١) .

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة Gace ، وعفو عن الجريمة  
ويسمى بالعفو الشامل Amnistie .

#### ٢٦٧ — العفو عن العقوبة :

هو اقالة المحكوم عليه من تنفيذها ، كلها أو بعضها أو ابدالها  
بعقوبة أخف منها قانونا . وذلك طبقا للمادة ٧٤ من قانون العقوبات .  
وهو وسيلة لا غنى عنها لتحقيق العدالة ، في بعض الأحيان :  
فقد تصدر العقوبة نتيجة خطأ قضائي لا سبيل لاصلاحه بالوسائل  
المقررة قانونا . كما أنه وسيلة للتخفيف من قسوة العقوبة المحكوم بها .  
وقد يكون من حسن السياسة ، العفو عن جزء من العقوبة لمن نفذ  
جانبها منها وهو حسن السلوك (٢) .

#### ٢٦٨ — من يملك العفو عن العقوبة :

ان العفو عن العقوبة ، هو من اختصاص رئيس الجمهورية طبقا  
للمادة ١٤٩ من الدستور الحالي ، التي تنص على أن : « لرئيس  
الجمهورية حق العفو عن العقوبة أو تخفيفها . أما العفو الشامل  
فلا يكون الا بقانون » وقد ورد مثل هذا النص في الدساتير السابقة  
لمصر منذ دستور سنة ١٩٢٣ .

#### ٢٦٩ — اثر العفو عن العقوبة :

ان العفو عن العقوبة ، لا يترتب عليه سوى عدم تنفيذ العقوبة  
أي اسقاطها ، كليا أو جزئيا ، حسبما يقضى بذلك أمر العفو .

---

(١) دة السعيد مصطفى ، الأحكام العامة في قانون العقوبات طبعة  
١٩٦٢ ص ٨٠٣ .

(٢) د. السعيد مصطفى — الأحكام العامة في قانون العقوبات —  
طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٣ — د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ،  
القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ص ٥١٧ .



وهو لا ينصرف — بحسب الأصل — الا الى العقوبة الأصلية... ولا يمتد الى العقوبات التبعية أو التكميلية وغيرها من الآثار الجنائية<sup>(١)</sup>.

ومع ذلك يجوز أن ينص في أمر العفو على شموله. العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجنائية الأخرى ، وذلك طبقا للفقرة الثانية من المادة ٧٤ من قانون العقوبات وكذلك الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة ٧٥ من هذا القانون<sup>(٢)</sup> .

ومع هذا ، فتجدر الإشارة الى أن أمر العفو عن العقوبة — وان شمل العقوبات التبعية ، والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على هذه العقوبة — الا أنه لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ، ولا يمحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ، ولا يرفع الحكم ، ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة ، بل يقف دون ذلك جميعا<sup>(٣)</sup> .

ولا يترتب على العفو عن العقوبة ، أى مساس بحقوق الغير المترتبة على الجريمة<sup>(٤)</sup> .

#### ٢٧٠ — العفو عن الجريمة ، ويسمى أيضا العفو الشامل :

يقصد به اسدال ستار النسيان على بعض الجرائم . وبالتالي محو الدعاوى التي رفعت ، والتي يمكن أن ترفع ، والأحكام التي تكون قد صدرت بشأن هذه الجرائم<sup>(٥)</sup> .

وفقد عرفته المادة ٧٦/١ من قانون العقوبات بقولها «...العفو الشامل لا يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى ، أو يمحو حكم

---

(١) د. علي راشد ، دروس في القانون الجنائي ، سنة ١٩٨٠ ،

ص ٥٩٤ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٥ .

— د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٣) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٤) المرجع السابق ، في ذات الموضع .

(٥) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٦ .

الادانة ولا يمس حقوق الغير الا اذا نص القانون الصادر بالعفو على ذلك » .

ويلجأ الى العفو الشامل ، أى عن الجريمة — عادة — في الظروف السياسية ويكون جماعيا بخصوص جريمة أو جرائم معينة . ولكن لا يوجد ما يمنع من اصداره عن جرائم غير سياسية ، أو عن جريمة بعينها (١) .

#### ٢٧١ — من يملك اصدار العفو الشامل :

سبق أن رأينا أن المادة ١٤٩ من الدستور ، نصت على أن العفو الشامل لا يكون الا بقانون (٢) .

وعلة ذلك أن هذا النوع من العفو ، يعطل أحكام قانون العقوبات في الحالة التي صدر فيها . ومن أجل هذا أوجب الدستور أن يكون صدوره بذات الأداة التي صدر بها القانون المذكور (٣) .

#### ٢٧٢ — أثر العفو عن الجريمة :

يترتب على هذا العفو ، أن تزول عن الفعل صفة الجريمة ، ويصبح كما لو كان مباحاً . ومن ثم فإنه لا يجوز اتخاذ أية اجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل ، أو رفع الدعوى الجنائية عنه (٤) .

فاذا كانت الدعوى قد رفعت فعلا ، يحكم بعدم جواز نظرها ، وإذا كان قد صدر فيها حكم بالادانة زال كل أثر لهذا الحكم ويعتبر

---

(١) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ٦٠٠ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٦ .  
(٢) وكانت تنص على ذلك أيضا ، المادة ١٢٧ من الدستور السابق الصادر عام ١٩٧٠ ، والمادة ١٤١ من دستور سنة ١٩٥٦ .

(٣) د. السعيد ، في ذات المرجع والموضع .

(٤) د. على راشد ، المرجع السابق في ذات الموضع — د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، في الموضع ذاته .

كأنه لم يكن (١) .

### ٢٧٣ — أثر هذا العفو ، من الناحية المدنية :

الأصل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير التي ترتبت لهم عن الجريمة . ولكن يجوز أن ينص في القانون الصادر بالعفو ، على خلاف ذلك ، وفقاً للمادة ٢/٧٦ عقوبات . وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار (٢) .

### المبحث الثاني

#### أثر العفو في المجال الوظيفي والتأديبي

٢٧٤ — لقد أشرنا فيما تقدم الى أثر العفو ، في المجال الوظيفي أو التأديبي — بصفة عامة — كما أشرنا الى أن بعض القوانين والقرارات الجمهورية قد صدرت بالعفو عن بعض العقوبات الموقعة على بعض الموظفين ، وبجواز اعادتهم الى الخدمة بعد أن فصلوا نتيجة للحكم عليهم بهذه العقوبات الجنائية . وسنتحدث هنا عن أمرين :

الأمر الأول : هو نصوص بعض هذه القوانين والقرارات الجمهورية .

والأمر الثاني : هو أثر العفو في المجال الوظيفي وفقاً للقواعد العامة السالف بيانها ، وطبقاً لهذه القوانين والقرارات الجمهورية المتباعدة إليها — وسنتناول ذلك كله ، في مطلبين ، على النحو التالي :

---

(١) د. علي راشد ، في ذات المرجع والموضع .  
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق في ذات الموضع .

### المطلب الأول

بعض القوانين والقرارات الجمهورية ، بالعمو عن بعض العقوبات ،  
وبجواز اعادة بعض المحكوم عليهم جنائيا الى الخدمة

٢٧٥ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ ،  
بالعمو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم  
من محكمة الشعب الى الخدمة :

مادة ١ — يعفى المفرج عنهم صحيا ، من باقى العقوبات المحكوم  
بها عليهم من محكمة الشعب .

مادة ٢ يجوز أن يعاد الموظف العمومى ، الى الوظيفة التى كان  
يشغلها قبل الحكم عليه من محكمة الشعب ، أو الى وظيفة أخرى مماثلة  
أو غير مماثلة ، اذا كان الحكم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن  
يدخل فى حكم المادة السابقة أو كان قد استوفى العقوبة المحكوم  
عليه بها ، وذلك بالشروطين الآتيين :

( أ ) أن يقدم طلبا بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ،  
خلال ثلاثين يوما من صدور هذا القانون .

( ب ) أن يوضع فى الدرجة التى كان عليها قبل فصله ، وفى أقدميته  
فيها . كما يجوز عند عدم وجود درجة خالية تعيينه بمكافأة ولا يجوز  
الطعن فى قرار اعادة الموظف . ويقصد بالموظف العمومى فى حكم هذا  
القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة  
أو أخذ فروعها أو فى مجالس المديریات أو المجالس البلدية أو أية  
مؤسسة عامة .

ويعتبر العفو عن العقوبة ، فى حكم هذا النص ، بمثابة استيفاء لها .

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة ، وفقا للمادة السابقة يكون  
تحت الاختبار مدة خمسين سنوات تبدأ من تاريخ اعادته .



ويجوز لأسباب هامة تتعلق بالأمن يقدرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خلال فترة اختباره • ويكون قرار وزير الداخلية في هذه الحالة غير قابل للطعن •

مادة ٤ — تسرى أحكام هذا القانون ، على كل من سبق الحكم عليه من محكمة الشعب ، اذا أفرج عنه صحيا ، أو اذا استوفى العقوبة المحكوم عليه بها •

مادة ٥ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره (١) •

٢٧٦ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار العفو عنهم :

مادة ١ — تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عفو عنهم ، ويعادون الى الخدمة بعد انتهائهم نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية • ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هذا القرار •

مادة ٢ — لا يجوز الاستناد الى الأقدمية التي يترتبها هذا القرار للطعن في انقرارات الصادرة بالترقيات قبل صدوره •

كما لا يترتب على حساب المدة وفقا للمادة السابقة صرف أية فروق مالية عن الماضي •

مادة ٣ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية (٢) •

---

(١) نشر في الجريدة الرسمية في ١٢/٦/١٩٦٠ العدد ١٣٠ •

(٢) نشر في الجريدة الرسمية في ٢٨/٩/١٩٦٦ العدد ٢٢٢ •

٢٧٧ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن المفرج عنهم صحيا عن باقى العقوبات المحكوم بها عليهم فى قضايا سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو ١٩٧١ ، ويجوز إعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية فى قضايا سياسية الى خدمة الدولة :

مادة ١ — يعفى المفرج عنهم صحيا ، من باقى العقوبات المحكوم بها عليهم ، فى قضايا سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو ١٩٧١ •

مادة ٢ — يجوز أن يعاد الموظف العمومى المحكوم عليه بعقوبة جنائية فى القضايا السياسية الى الوظيفة التى كان يشغلها قبل الحكم عليه أو الى أية وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، اذا كان الحكم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن يدخل فى حكم المادة السابقة أو كان قد استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالشروطين الآتيتين :

( أ ) أن يقدم طالبا بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ، خلال ثلاثين يوما من صدور هذا القانون •

(ب) أن يوضع فى الدرجة أو الفئة التى كان عليها قبل تركه الخدمة وفى أقدميته فيها • وفى حالة عدم وجود درجة أو فئة خالية ، تنشأ درجة أو فئة شخصية تلغى لدى خلوها من شغلها •

ويقصد بالموظف العمومى فى حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة أو أحد فروعها أو فى مجالس المديریات أو المجالس البلدية أو فى أية مؤسسة عامة • ويعتبر العفو عن العقوبة فى حكم هذا النص ، بمثابة استيفاء لها •

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة وفقا للمادة السابقة يكون تحت الاختبار مدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ اعادته • ويجوز لأسباب هامة تتعلق بالأمن يقدرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خلال فترة الاختبار •

مادة ٤ — تسرى أحكام هذا القانون على كل من سبق الحكم عليه في قضايا سياسية إذا أفرج عنه صحيا ، أو إذا استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو سنة ١٩٧١ .

مادة ٥ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره » (١) .

### المطلب الثاني

تطبيقات لأثر العفو عن بعض العقوبات ، في المجال الوظيفي ،  
وفقا للفقهاء وقضاء مجلس الدولة وفتاويه

٢٧٨ — الأصل أن العفو عن الجريمة — ومن باب أولى ، العفو عن العقوبة الجنائية وحدها — لا أثر له في الجانب التأديبي للواقعة : فلا يمس الجزاءات التأديبية التي سبق توقيعها عنها ، كما أنه لا يمتنع — إذا لم يكن قد سبق توقيع الجزاء — من البدء في المساءلة التأديبية أو من السير فيها . ولكن قد يحدث أن ينص المشرع صراحة في قانون العفو على شموله للجزاء التأديبي ، وهو ما ظهر في فرنسا في سلسلة من القوانين (٢) .

٢٧٩ — العفو الشامل عن الجريمة ، لا يترتب عليه رفع الجزاء التأديبي الموقع عن ذات الفعل المكون للجريمة الجنائية :

فقد رأينا أن أثر العفو مقصور على الناحية الجنائية فلا يشمل الأحكام أو الجزاءات التأديبية التي تكون قد وقعت على المحكوم عليه من جراء ذات الفعل ، لأن أساس هذه الجزاءات التأديبية هو اعتبارات أخرى لا تقتصر على مجرد الصفة الجنائية في الفعل ، ومن ثم فلا تزول بزوال هذه الصفة (٣) .

---

(١) نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ١١/١١/١٩٧١ بالمعدد ٤٥

تابع (١) .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٢٢ .

(٣) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٦٧ .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه إذا صدر قانون بالعفو الشامل عن الجرائم الجنائية التي ارتكبت في فترة معينة ، وكان أحد من يشملهم هذا القانون موظفاً عمومياً عاقبته الإدارة تأديبياً عن ذات الأفعال المكونة للجريمة الجنائية التي شملها العفو ، فإن هذا الجزاء التأديبي لا يجوز رفعه ، وذلك لأن قانون العفو الشامل لا يمحو عن الفعل المعاقب عليه إلا صفة الجريمة الجنائية ، دون صفة الجريمة التأديبية التي تبقى لاحقة بالفعل في ذات الوقت (١) .

#### ٢٨٠ — الفرق بين اثر العفو الشامل ، اى العفو عن الجريمة ، واثـر العفو عن العقوبة :

لقد أوضحنا أن العفو عن العقوبة ، وهو يتم بقرار من رئيس الجمهورية (٢) ، لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذي لا يكون إلا بقانون (٣) طبقاً لصريح نص الدستور .

فالعفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل ، في أنه لا يميـط عن الفعل وصفه الجنائي ، ولا يمحو معرفة الجريمة . ولهذا ، فإنه في حالة العفو عن العقوبة ، يظل الحكم الجنائي الصادر ضد العامل حائزاً حجتيه الكاملة أمام القضاء الإداري ( والقضاء التأديبي ) فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها اليه . أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية ، فهي التي تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها (٤) .

---

(١) فتوى شعبة الشؤون الداخلية والسياسية بمجلس الدولة ، رقم ٦٩٠٦ في ١٨/١١/١٩٥٣ ، مجموعة فتاوى قسم الرأي ، السنة الثامنة والنصف الأول من السنة التاسعة .

(٢) أن العفو عن العقوبة ، وإن كان الأصل فيه أن يكون بقرار جمهوري ، إلا أنه لا يوجد ما يمنع من أن يكون بقانون . أما العفو الشامل فهو كما عرفنا لا يكون في جميع الأحوال إلا بقانون .

(٣) ج . ٠ في ٤/٥/١٩٦٦ ، س . ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .

(٤) أ . ٩٧٨ لسنة ٨ في ١٠/١/١٩٦٥ ، س . ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .



٢٨١ — قرار العفو عن العقوبة الجنائية — ولو كان شاملا للعقوبات  
التبعية — لا يسقط ما تم من هذه العقوبات . وبالتالي فلا يزيل قرار الفصل  
الذى تم :

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن العفو عن العقوبة  
الصادر بقرار جمهوري ، لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة  
الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالادانة  
الذى يظل قائما <sup>(١)</sup> . وعلى هذا ، أيضا ، الفقه الجنائي ، كما  
سلف، البيان <sup>(٢)</sup> .

ومن ثم ، فإنه لا يترتب على القرار الجمهوري الصادر بالعفو ،  
سوى إسقاط العقوبة الأصلية ، أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية  
والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب .  
ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التي نفذت أو الآثار التي وقعت  
في الفترة السابقة على صدوره <sup>(٣)</sup> .

وعلى ذلك ، فإنه لا يترتب على قرار العفو ، إسقاط الأثر الخاص  
بانتهاء خدمة الموظف كأثر للحكم الجنائي الصادر ضده . وذلك لأن  
انتهاء الخدمة نتيجة لهذا الحكم يعتبر أثرا فوريا له ، ويقع مباشرة  
وبقوة القانون كنتيجة حتمية ، ويستنفذ غرضه — بقطع الرابطة  
الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والادارة — بمجرد وقوعه ، وبالتالي  
فإنه يكون سابقا على صدور قرار العفو ، ولا يزول بهذا القرار <sup>(٤)</sup> .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا ، حيث قالت بأن القرار  
الجمهوري بالعفو عن العقوبة — حتى لو نص على شمول العفو  
العقوبات الأصلية ، والتبعية والآثار الجنائية الأخرى — فإنه لا ينصرف

(١) ج . في ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .

(٢) د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

(٣) الفتوى سالفه الذكر .

(٤) ذات الفتوى المشار إليها .

الى الآثار المدنية أو الادارية الناشئة عن الجرائم الجنائية المحكوم فيها بالادانة ، ومن بين هذه الآثار الادارية فصل العامل من الخدمة ، وذلك طبقا للحدود التي رسمتها المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات (١) .

٢٨٢ — هل العفو عن بعض العقوبات ، واعادة العامل الى الخدمة ، يترتب عليه احتساب مدة الفصل في الأقدمية ، واعتبار مدة الخدمة متصلة : الأصل هو عدم احتساب مدة الفصل هذه ، في خدمة العامل ، ولا اعتبار هذه الخدمة متصلة لا انفصام لها . ولكن يجوز النص على خلاف ذلك في القرار أو القانون الصادر بالعفو ، أو في قرار أو قانون لاحق .

٢٨٣ — اثر العفو عن العقوبة ، فيما يتعلق برد اعتبار الموظف :

ان القرار الجمهوري الذي يصدر بالعفو عن العقوبة الأصلية ، والتبعية والآثار الأخرى ، يعتبر بمثابة رد اعتبار للعامل الذي سبق أن فصل كأثر للحكم الجنائي الصادر ضده . وبالتالي يجوز تعيينه من جديد ، ودون ما حاجة لانتظار مدة ، أو لاتخاذ اجراءات رد الاعتبار . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه : « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ... ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالتين » (٢) . وكان

---

(١) ا.ع ١٧٨ لسنة ٨ في ١٠/١/١٩٦٥ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

(٢) هذه المادة تقابل المادة العشرين من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتي تنص على أنه : « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ... ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره » وهذه المادة تقابل أيضا المادة ١٦ من النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .





عن بعض العقوبات واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم ،  
أجاز حساب مدة فصلهم في أقدميتهم . وبهذه المثابة ، فانها لا تعدو أن  
تكون مجرد مدة اعتبارية ، الأساس فيها الا تترتب عليها الآثار  
القانونية ذاتها التي تترتب على مدة الخدمة الفعلية . ومن ثم لا ينسحب  
أثرها على الماضى الى ما يجاوز النطاق الذى حدده القانون . وعلى  
ذلك ، فان الموظف المفصول عند اعادته الى الخدمة ، وفقا للقانون  
المذكور ، لا يسوغ له التوسل بأقدميته الاعتبارية للطعن في قرارات  
إدارية سابقة وقعت صحيحة في حينها أو تناولت غيره خلال مدة  
انسلاخه عنها (١) .

ثانيا : ان الرأى الآخر — الذى نؤيده — هو أنه اذا أعيد الموظف  
الى الخدمة طبقا للقانون ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ في شأن العفو عن بعض  
العقوبات ، واجازة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى  
الخدمة — فلا تحسب مدة فصله في أقدمية الدرجة التي كان يشغلها  
قبل فصله (٢) .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار الجمهورى رقم ٢٣٣٠ لسنة  
١٩٦٧ نص على أن يعفى عن العقوبات المحكوم بها على السيد / .....  
من محكمة أمن الدولة العليا بتاريخ ١١/١٠/١٩٦٢ في الجناية رقم ٤٥٠  
لسنة ١٩٦٠ أمن دولة عليا مغاغة وعن العقوبات التبعية وكذلك عن  
جميع الآثار المختلفة المترتبة على حكم الادانة المشار اليه ، ومن ثم  
فان القرار الجمهورى سالف الذكر وان شمل العقوبات الأصلية والتبعية  
والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على حكم الادانة الا أنه لا يعتبر

---

(١) ١ ع.١ ٩٣٨ لسنة ٩ في ١٩٦٨/١٢/٢٩ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .  
— ١ ع.١ ٧٤٩ لسنة ١١ في ١٩٦٩/٦/٢٩ ، س ١٤ ص ٩٠١ ب ١٢٠ .  
— كما قضت محكمة القضاء الإدارى في حكم لها بأن مدة الخدمة  
تعتبر متصلة ويدخل فيها فترة الفصل كاملة طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة  
١٩٧٠ : « ق.١ ٤١٢ لسنة ١٧ في ١٩٦٥/١٢/٢ ، س ٢٠ ص ٦٤١  
ب ٣٣٣ » .

(٢) ١ ع.١ ٩٧٨ لسنة ٨ في ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .



عفا شاملا لأن العفو الشامل لا يكون الا بقانون طبقا لنص المادة ١٢٧ من الدستور وبالتالي فإنه لا يمحو الجريمة ذاتها كما لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذي يظل قائما ولا يترتب على هذا القرار سوى اسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة الى المستقيل فحسب \* ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التي نفذت أو الآثار التي وقعت في الفترة السابقة على صدور \* وعلى ذلك فإنه لا يترتب على هذا القرار اسقاط الآثار الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه في جنائية ، وفقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي فصل المدعى في ظله والذي يعتبر أثرا فوريا يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائي الصادر ضده ، وبالتالي فإذا كان انتهاء خدمة المدعى قد تم كآثر من آثار الحكم عليه في الجنائية المنسوبة اليه فإنه لا يترتب على القرار الجمهوري رقم ٢٣٣٠ لسنة ١٩٦٧ اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمته الذي وقع فور صدور الحكم عليه وفي تاريخ سابق على تاريخ صدور قرار العفو المشار اليه ولا يتأتى ذلك الا بقرار تعيني جديد يصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينه وبين الدولة .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فإن المادة من تاريخ فصل المدعى الى تاريخ اعادة تعيينه لا تعتبر مدة عمل وبالتالي لا تكون مدة خدمته الحالية متصلة بمدة خدمته السابقة ومن ثم لا يحق للمدعي تسوية حالته أسوة بزملائه من حيث الترقية والعلاوات وجرف الفروق المترتبة على ذلك لاختلاف المركز القانوني بينه وبين زملائه الذين ظلت مدة خدمتهم متصلة « (١) » .

كما ألفت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة بأن صدور القرار الجمهوري بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية

(١) ق ١٩٢١ لسنة ٢٣ في ١٠/١١/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١١٠ ب ٩ .

والآثار الجنائية المترتبة على الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظفين .  
لا يقرتب عليه اعادتهم الى وظائفهم بقوة القانون وكنتيجة حتمية  
لصدور قرار العفو المشار اليه . ولا تجوز اعادتهم الى العمل  
الا بقرارات تعيين جديدة تصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينهم  
وبين الدولة ، اذا ما توافرت في شأنهم الشروط الأخرى اللازمة لذلك .  
وتمقتضى ذلك هو أن المدة من تاريخ فصلهم كأثر للحكم الجنائي ، الى  
تاريخ اعادة تعيينهم من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالي فالأصل  
أنه لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمتهم لانتفاء الأساس القانوني (١) .

٢٨٥ — الاعادة الى الخدمة ، وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠  
سالف الذكر ، ليست سحبا لقرار الفصل :

ذلك أنه يبين من نص المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم  
١٧٦ لسنة ١٩٦٠ — في شأن العفو عن بعض العقوبات واجازة اعادة  
بعض الموظفين المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة — أن  
المشرع رغبة منه في افساح مجال العمل لمن صدرت ضدهم أحكام من  
محكمة الشعب أجاز للجهة الادارية أن تعيد تعيينهم الى وظائفهم  
السابقة ذاتها التي كانوا يشغلونها قبل انتهاء خدمتهم أو الى أية وظيفة  
أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، على أن يكون ذلك بناء على طلبهم في الميعاد  
الذي حدده وأن يوضعوا في الدرجة التي كانوا عليها وبأقدميتهم فيها  
قبل فصلهم أو أن يعينوا بمكافأة عند عدم وجود درجة خالية وذلك  
كله تحت الاختبار مدة خمس سنوات — ومفهوم هذا أن القانون  
لم يتضمن أثرا رجعيا للاعادة من مقتضاه اعتبار القرارات الصادرة  
بفصلهم كأن لم تكن ، بل انه قد راعى في ذلك أنها قرارات صحيحة  
متفقة مع أحكام القانون ومنتجة لجميع آثارها والتي لم يمح أي منها ،  
ومن ثم فليس بصحيح تكليف القرارات الصادرة باعادة تعيين هؤلاء  
الموظفين بأنها سحب للقرارات الصادرة بفصلهم من الخدمة ، لخروج

هذا عن قصد الشارع من جهة ولتعارضه مع أوضاع السحب وآثاره من جهة أخرى (١) .

**٢٨٦ — الفرق بين سحب قرار الفصل ، وبين الاعادة للخدمة وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه :**

ان سحب قرار الفصل يترتب عليه اعتبار هذا القرار كأن لم يكن ومنح الموظف كافة الآثار القانونية التي كانت تترتب على بقاءه في الخدمة ، فان استحق الترقية الى الدرجة الأعلى خلال فترة الفصل يتعين منحها اليه كأثر لسحب قرار الفصل ، أما اعادة التعيين وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فقد نص صراحة على أن تكون في ذات الدرجة التي كان يشغلها الموظف قبل فصله ، ومفاد ذلك أنه لا يجوز منح الموظف الترقيات الى الدرجات الأعلى التي كان يستحقها لو بقي في الخدمة ، بل يتعين أن تتم الاعادة في ذات الدرجة دون اعتبار لما كان الموظف يستحق من ترقيات الى الدرجات التالية لو بقي في الخدمة ، وكل ما هنالك أن المشرع احتفظ للموظف بأقدميته في الدرجة التي كان يشغلها قبل فصله (٢) .

**٢٨٧ — صدور القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار العفو عنهم اساس ذلك وكيفيته :**

نظرا لما سبق بيانه من أن الأصل هو عدم حساب مدة الفصل في الخدمة بالنسبة لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور قرار بالعفو عنهم ، وأن القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ سالف الذكر لم يتضمن نصا يقضى بحساب مدة الفصل في الخدمة بالنسبة لمن أعيدوا الى الخدمة طبقا لأحكامه ، وبالتالي فلا تحسب هذه المدة وفقا للرأي الراجع في هذا الخصوص كما أوضحنا . لذلك صدر القرار الجمهوري

(١) ع.١ ٧٤٩ لسنة ١١ في ١٩٦٩/٦/٢٩ ، س ١٤ ص ٩٠١ ب ١٢٠ .

— ع.١ ٩٣٨ لسنة ٩ في ١٩٦٨/١٢/٢٩ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .

(٢) ق. ١٢١٠ لسنة ١٧ في ١٩٦٥/١٢/٢ ، س ٢٠ ص ٦٤١ ب ٣٣٣ .



رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ ونص في مادته الأولى على أن : تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عنهم عفو ويعادون الى الخدمة بعد انتهائها نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية .

ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هذا القرار ... » وطبقا للنص المذكور ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأن مؤدى هذا النص اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة الى من أعيد الى الخدمة قبل صدوره أو من يعاد اليها بعد صدوره اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الحكم على العامل في قضية سياسية متى صدر عفو عنه . وان النص ورد مطلقا فلم يقيد حكمه بغير القيديين اللذين حددتهما وهما :

١ - أن يكون انتهاء الخدمة بسبب الحكم في قضية سياسية .

٢ - أن يكون قد صدر عفو سواء كان العفو عن الجريمة المحكوم فيها أو عن المحكوم عليهم .

فلم يقيد النص الافادة من أحكامه بأن تكون الاعادة الى الخدمة في ذات الجهة التي كان يعمل بها الموظف قبل الحكم عليه ، فيفيد الموظف من أحكام هذا القرار ولو كانت اعادته الى الخدمة في غير الجهة التي كان معينا فيها أصلا اذ قد تقتضى الملاءمات السياسية والادارية ابعاد الموظف عند اعادته الى الخدمة عن الجهة التي كان يعمل بها أصلا لما قد يكون في اعادة تعيينه بها من أضرار تصيبه هو فتدفعه الى الاجرام السياسى مرة أخرى أو من ضرر بالمصلحة العامة يتمثل اذا كان مدرسا في غرس أفكاره السياسية التي حوكم من أجلها في عقول تلاميذه الذين تحرص الدولة على تعليمهم وتنشئتهم تنشئة سالحة لا اعوجاج فيها أو انحراف .

فضلا عن أن تقييد الافادة من أحكام هذا القرار بأن تكون الاعادة الى الخدمة في ذات الجهة التي كان يعمل بها الموظف أصلا



مقتضاه أن يحرم الموظف من الافادة من أحكامه لسبب لا دخل لارادته فيه وهو اختيار الدولة اعادة تعيينه في غير الجهة التي كان يعمل بها أصلا للاعتبارات التي ذكرناها أو لاعتبارات تتعلق بالميزانية وبالوظائف الخالية (١) .

كما أفتى مجلس الدولة بأن تحسب مدة الفصل من الخدمة ، طبقا للقرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، سواء كان حكم الادانة الذي ترتب عليه الفصل صادرا من محكمة عادية أو محكمة خاصة كمحكمة الشعب (٢) .

٢٨٨ — كيفية التسوية ، طبقا للقرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، بشأن حساب مدة الفصل في مدة الخدمة :

ان مفاد هذا القرار الجمهوري ، الصادر بشأن حساب مدة الفصل لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور العفو عنهم ، هو اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وكأنهم لم يفصلوا . فتحسب مدة الفصل في أقدمية الدرجات التي يعادون اليها ، بما يترتب على ذلك من حيث تواريخ استحقاق العلاوة الدورية . ومن ثم فيحق لهؤلاء العاملين أن تدرج مرتباتهم بالعلاوات الدورية مددا ومقدارا طوال مدة فصلهم من الخدمة نتيجة الحكم عليهم في قضايا سياسية من محكمة الشعب ، على أن يراعى عدم صرف فروق مالية لهم عن الماضي ، وعدم جواز الاستناد الى الأقدمية الفرضية التي يرتبها القرار الجمهوري السالف ذكره للطعن في قرارات الترقية الصادرة قبل صدوره .

ومما يؤيد هذا الرأي ويؤكد أنه المشرع وقد نص في القرار الجمهوري المشار اليه على عدم جواز صرف فروق مالية عن الماضي فإنه يكون قد أدخل في تصوره واعتباره ما يمكن أن يترتب على حساب

(١) ج . ٠ في ١٩/١١/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٢٢ ب ٣٤ .

(٢) ج . ٠ في ١٩/١١/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٢٢ ب ٣٤ .

مدة الفصل للعاملين المذكورين من نشوء فروق مالية لهم نتيجة اجراء التسلسل أو التدرج في مرتباتهم بالعلاوات الدورية خلال فترة الفصل ، ولهذا فقد حرص على النص على عدم جواز صرف الفروق عن الماضي<sup>(١)</sup> .

٢٨٩ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن بعض العقوبات ، وبجواز اعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية في القضايا السياسية الى خدمة الدولة :

نطاق سريان هذا القانون ، وهل يسرى على العاملين بشركات القطاع العام وغيرها من وحدات هذا القطاع ،

لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه : « يقصد بالموظف العمومي ، في حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذي كان في خدمة الحكومة أو أحد فروعها أو في مجالس المديریات والمجالس البلدية أو أية مؤسسة عامة » .

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ، بأن نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يسرى على هؤلاء العاملين جميعا سواء كانوا بالمؤسسات العامة أو بالوحدات الاقتصادية التابعة لها . ومن ثم فانهم يخضعون لنظام قانوني واحد ينتظمهم جميعا . وبما دام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ قد نص على سريانه على العاملين في المؤسسات العامة ، فان ذلك يعنى أيضا سريانه على العاملين بالوحدات التابعة لها ، ومن ثم فانه يسرى على العاملين بشركات القطاع العام<sup>(٢)</sup> .

---

(١) ف. رقم ١٣٣ في ١٦/١/١٩٧١ ملف ٢٤٧٥/١/١ .  
راجع في تفصيل ذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، الصادرة في أول نوفمبر سنة ١٩٧٢ .

### المبحث الثالث

#### العفو عن الجريمة أو العقوبة ، التأديبية

##### ١ - العفو عن الجريمة التأديبية :

من المقرر أن الجهة الادارية ، قد تحفظ التحقيق — قطعياً — إذا كانت المخالفة من التفاهة بحيث تقتضى المصلحة العامة التغاضى عنها ، أو تقتضى أن يتخذ بالنسبة للعامل المخالف إجراء لا يعد عقوبة تأديبية. كلفت نظره الى عدم العودة الى ارتكاب الخطأ .

ويعتبر قرار الحفظ ، في هذه الحالة ، سليماً ، لأنه صدر في نطاق السلطة التقديرية للإدارة . ومن ثم فلا يجوز لهم أن تعود فتسحب هذا القرار (١) .

ويهمنا أن نشير أن العفو والصفح عن الخطأ أو المخالفة التأديبية ، منوط بالجهة الادارية وحدها . أما إذا رفع الأمر أو الاتهام الى المحكمة التأديبية ، أو الى مجلس تأديب ، وثبتت المخالفة ، فلا تملك المحكمة التأديبية « ومجلس التأديب » أن تحفظ الموضوع ، أو تقضى بالبراءة . انما يتعين عليها أن توقع عقوبة تأديبية ولو أدنى العقوبات التي تملك توقيعها (٢) .

##### ٢٩١ - العفو عن العقوبة التأديبية :

لقد سبق أن رأينا أن الجهة الادارية تملك سحب العقوبة التأديبية ولو كانت صحيحة ، لاعتبارات تقدرها . ولو مضى على هذه العقوبة مدة ستين يوماً . وذلك بشرط أن لا يترتب على السحب ،

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٧١ .

(٢) ولهذا نظير في المجال الجنائي ، ذلك أن النيابة العامة تملك حفظ الموضوع — حتى ثبوت التهمة — لتفاهة التهمة أو لاعتبارات أخرى تقدرها النيابة . أما إذا أقيمت الدعوى فلا تملك المحكمة — متى ثبتت التهمة — الا أن تقضى باحدى العقوبات التي تراها مناسبة .

الاضرار بعامل آخر أو بحقوق كان سيحصل عليها لو لم يتم السحب :  
مثال ذلك ، أن تكون العقوبة سبباً في عدم ترقية العامل المجازى ،  
وترقية العامل الذى يليه في الأقدمية • ففى هذه الحالة لا يجوز سحب  
العقوبة التأديبية — ما دامت صحيحة — وما دام سحبها سيضر به  
عامل آخر كان سيرقى بدلاً من العامل المجازى •

ومن جهة أخرى فقد سبق أن أوضحنا أن الأصل فى العفو أن يكون  
عن العقوبة أو الجريمة الجنائية ، ومع هذا فليس ثمة ما يمنع المشرع  
من أن يصدر تشريعاً للعفو عن بعض الجرائم أو العقوبات التأديبية •



## الفصل الثاني

### رد الاعتبار

٢٩٢ - تقسيم البحث :

ان رد الاعتبار ، قد يكون بالنسبة للأحكام الجنائية ، وقد يكون بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية .

وسنتحدث عن كل منهما في مبحث خاص ، ثم نورد بعض القواعد العامة ، بالنسبة لرد الاعتبار ، سواء كان جنائيا أو تأديبيا ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : رد الاعتبار بالنسبة للأحكام الجنائية .

المبحث الثاني : رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية .

المبحث الثالث : قواعد عامة بالنسبة لرد الاعتبار .

### المبحث الأول

#### رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائية

٢٩٣ - تعريفه :

رد الاعتبار ، نظام يقصد به اعطاء المحكوم عليه بعقوبة ، فرصة لازالة كل أثر في الحال والاستقبال بالنسبة للحكم الذي سبق صدوره ضده . ومن ثم يسهل عليه ، العودة للاندماج في الهيئة الاجتماعية . ويتم رد الاعتبار ، متى توافرت الشروط التي تطلبها القانون .

ورد الاعتبار ، نوعان :

رد اعتبار قضائي ، ورد اعتبار قانوني ، كما سنرى فيما يلي :

٢٩٤ — رد الاعتبار القضائي :

نصت المادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية ، على أنه :  
« يجوز رد الاعتبار الى كل محكوم عليه في جناية أو جنحة • ويصدر  
الحكم بذلك من محكمة الجنايات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه ،  
وذلك بناء على طلبه » •

وظاهر أن رد الاعتبار ، لا يكون الا في حالة الحكم في جناية  
أو جنحة • أما المخالفات ، فلا تؤثر في الاعتبار ، ولهذا فلا يوجد  
بخصوصها نظام لرد الاعتبار ، ما دام هذا الاعتبار لم يمس أصلاً  
بالحكم فيها •

وطبقاً للنص سالف الذكر ، يستوى في الجناية أو الجنحة المحكوم  
فيها أن تكون مخرلة بالشرف أم لا • كما يستوى أن تكون العقوبة من  
شأنها فقد المحكوم عليه لأهليته أو حرمانه من بعض الحقوق كتقلد  
الوظائف العامة ، أم لا • فالنص عام مطلق (١) •

٢٩٥ — الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القضائي (٢) :

لقد أوضحت المواد ٥٣٧ الى ٥٤١ من قانون الاجراءات الجنائية ،  
هذه الشروط ويمكن اجمالها في الآتي :

١ — أن تكون العقوبة قد نفذت تنفيذا كاملاً ، أو صدر عنها  
عفو ، أو سقطت بمضي المدة •

٢ — أن يكون قد انقضى من تاريخ تنفيذ العقوبة ، أو صدور  
العفو عنها ، ست سنوات اذا كانت عقوبة جنابة • أو ثلاث سنوات  
اذا كانت عقوبة جنحة • وتضاعف هذه المدد في حالاتي الحكم للعود

(١) د. علي راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .  
(٢) راجع في تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى السعيد ص ٨٠٩ ،  
د. محمود مصطفى ص ٦٠٣ ، د. علي راشد ص ٥٩٩ ، في مراجعتهم سالفه  
الذكر •

وسقوط العقوبة بمضى المدة ، وذلك طبقا للمادة ٥٣٧ من قانون  
الاجراءات الجنائية •

٣ — أن يوفى المحكوم عليه كل ما حكم عليه من غرامة أو رد  
أو تعويض أو مصاريف • وللمحكمة أن تتجاوز عن هذا اذا ثبت أنه  
لا يستطيع الوفاء بها •

٤ — وفي حالة التفالس ، يلزم أن يثبت أن طالب رد الاعتبار ،  
قد حصل على حكم برد اعتباره التجارى •

#### ٢٩٦ — اجراءات رد الاعتبار القضائى :

لقد أوضح المشرع هذه الاجراءات فى المواد ٥٤٢ الى ٥٤٨ من  
قانون الاجراءات الجنائية • وهذه أمور لا تتعلق بالاجراءات التأديبية ،  
ولهذا نحيل بشأنها الى المراجع الجنائية المشار اليها فى الهوامش  
السابقة •

#### ٢٩٧ — رد الاعتبار القانونى :

هو الذى يحصل بقوة القانون ، بغير طلب يقدمه المحكوم عليه  
أو صدور حكم به •

#### ٢٩٨ — الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القانونى (١) :

يرد الاعتبار بحكم القانون ، اذا لم يصدر خلال الآجال الموضحة  
فيما يلى ، على المحكوم عليه بعقوبة فى جنائية أو جنحة مما يحفظ عنه  
صحيفة بقلم السوابق • وهذه الآجال هى :

أولا : بالنسبة الى المحكوم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة  
فى جريمة سرقة أو اخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة

---

(١) المراجع سالمة الذكر .

أو تزوير أو شروع في هذه الجرائم — أو الجرائم المنصوص عليها في المواد ٣٥٥ و ٣٥٦ و ٣٦٧ و ٣٦٨ من قانون العقوبات <sup>(١)</sup> يلزم لرد الاعتبار القانوني في هذه الأحوال ، أن يمضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها أو سقوطها بمضى المدة ، اثنتا عشرة سنة .

ثانيا : بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحة في غير الجرائم الموضحة في البند (أولا) ، يكون رد الاعتبار القانوني ، متى مضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها ست سنوات ، الا اذا كان الحكم قد اعتبر المحكوم عليه عائدا أو كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة لتكون المدة اثنتى عشرة سنة .

واذا كان المحكوم عليه قد صدر ضده عدة أحكام ، فلا يرد اليه اعتباره بحكم القانون ، الا اذا تحققت بالنسبة لكل منها الشروط سالفة الذكر ، والمبينة في البندين (أولا) و (ثانيا) . على أن يراعى في حساب المدة ، اسنادها الى أحدث الأحكام وذلك طبقا للمادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

#### ٢٩٩ — رد الاعتبار في حالة الحكم مع وقف التنفيذ (٢) :

لقد رأينا فيما تقدم ، أن القاضى قد يحكم بالعقوبة مع وقف التنفيذ طبقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات . فاذا انقضت مدة الايقاف ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم الصادر أصلا بالعقوبة كأن لم يكن وفقا للمادة ٥٩ من قانون العقوبات .

في هذه الحالة لا يكون المحكوم عليه في حاجة الى رد اعتباره ، لأن اعتبار الحكم الصادر عليه كأن لم يكن ، هو صورة من صور

---

(١) وهي جرائم قتل الحيوانات أو ستمها أو الاضرار بها ، وجرائم اتلاف المزروعات .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

— ف. رقم ٥٢١٥ ف ١٦/٨/١٩٦٥ ملف ٣٣٧/١/١ .



رد الاعتبار القانوني (١) .

٣٠٠ — آثار رد الاعتبار ، سواء كان قضائيا او قانونيا :

أولا : بالنسبة للآثار الجنائية :

نصت على ذلك المادة ٥٥٢ من قانون الاجراءات الجنائية ، بقولها ، « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضي بالادانة بالنسبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعدام الأهلية أو الحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية » .

ثانيا : من الناحية المدنية :

لا يجوز الاحتجاج برد الاعتبار على الغير ، فيما يتعلق بالحقوق التي تترتب لهم من الحكم بالادانة ، وعلى الأخص فيما يتعلق بالرد والتعويضات ، وذلك طبقا لصريح نص المادة ٥٥ من قانون الاجراءات الجنائية .

ثالثا : رد اعتبار بالنسبة للحكم الجنائي ، يقتصر أثره على المجال الجنائي ، ولا يمتد الى الآثار التأديبية :

بمعنى أن رد الاعتبار في هذه الحالة يقتصر أثره على الحكم الجنائي والمجال الجنائي ، ولا ينال من الأحكام أو الغرامات الصادرة من السلطات التأديبية ولو كانت مترتبة على الجريمة الجنائية ذاتها التي كانت موضوع الحكم الجنائي . ومن ثم فإن رد الاعتبار بخصوص هذا الحكم الجنائي ، لا يزيل أثر هذه القرارات أو الأحكام التأديبية (٢) .

---

(١) أما اذا ارتكب المحكوم عليه ما يستوجب الغناء وقف التنفيذ ، وتنفيذ العقوبة ، فيكون رد الاعتبار وفقا للقواعد السابق شرحها فيما تقدم .

(٢) ج . في ١٩٦٨/١١/٦ ملف ٤٣٧/٤/٨٦ .

٣٠١ - قرار وزير العدل ، بعدم اثبات السابقة الأولى في صحيفة الحالة الجنائية ، لا يعدل القواعد المقررة في قوانين العاملين بالدولة أو القطاع العام :

انه وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تعد قرينة على عدم الحكم على المرشح للوظيفة في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، الا أن هذه القرينة ليست قاطعة بل يمكن اثبات عكسها . واذا ما ثبت لجهة الادارة بأي طريق آخر عدم صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالي تخلف ذلك الشرط في المرشح للوظيفة ، فإنه يتعين عليها الامتناع عن تعيين المرشح ، أو تصحيح الوضع ان كانت قد أصدرت قرار التعيين ، انزالاً لأحكام القانون . وغنى عن البيان أن قرار وزير العدل المشار اليه هو في مرتبة أدنى من القانون لا يملك أن يعدل في الأحكام التي تضمنها قانون نظام موظفي الدولة في شأن الشروط اللازمة لشغل الوظائف العامة (١) .

٣٠٢ - اثر رد الاعتبار ، على المعاش الذي يكون قد سقط كائر لحكم جنائي :

لقد أفتى مجلس الدولة ، بأن هذا المعاش يعود من تاريخ رد الاعتبار . فقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بالمجلس : « انه وان كان الحكم الصادر من محكمة الجنائيات برد اعتبار المحكوم عليه من الحكم أو الأحكام الجنائية الصادرة ضده انما يقتصر أثره على هذا الحكم أو هذه الأحكام ولا يمتد الى الأحكام التأديبية الصادرة من السلطات التأديبية المختصة ولو كانت مترتبة على الجريمة ذاتها التي كانت موضوع الحكم الجنائي ولا يترتب على الحكم برد الاعتبار من الأحكام الجنائية زوال أثر الأحكام التأديبية الا أنه بالنسبة لسقوط الحق في المعاش المنصوص عليه في المادة ٥٦ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن المعاشات فإن هذا السقوط انما هو أثر من

(١) ع.١ ٩٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ .

— ف. رقم ٤٨٨٥ في ٢٣/٧/١٩٦٧ ملف ١٥٧٠/١/١ .

آثار الحكم الجنائي يقع تطبيقا لنص المادة المذكورة ولا يعدو أن يكون الحكم التأديبي الذي يصدر بعد ذلك بالحرمان من المعاش أن يكون تنفيذا لحكم القانون الذي قضى بسقوط الحق في المعاش بالنسبة لمن يرتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المادة سالفه الذكر . فسقوط الحق في المعاش طبقا للمادة ٥٦ سالفه الذكر مصدره القانون ذاته لا الحكم التأديبي ، اذ كل ما تملكه السلطة التأديبية في هذه الحالة انما هو التيقن من صدور الحكم الجنائي في احدي الجرائم المنصوص عليها في المادة المذكورة ومتى استبان لها ذلك طبقت حكم القانون القاضي ، بسقوط الحق في المعاش والذي أصبح بعد صدور القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ربع المعاش — وينبنى على ذلك أنه اذا قضى برد اعتبار المحكوم عليه من الحكم الجنائي الصادر ضده والذي بسببه سقط حقه في ربع المعاش زال ما كان للحكم من أثر بالنسبة للمستقبل لتعود الى المحكوم برد اعتباره تلقائيا كافة الحقوق التي حرم منها نتيجة للحكم الذي قضى برد اعتباره منه ومن بينها ربع المعاش الذي كان قد سقط كأثر من آثار الحكم الجنائي وذلك اعتبارا من تاريخ الحكم برد الاعتبار « (١) .

### ٣٠٣ — الفرق بين رد الاعتبار والعفو (٢)

١ — ان رد الاعتبار — متى توافرت شروطه — هو حق للمحكوم عليه ، أما العفو ، فهو منحة .

٢ — ان العفو عن العقوبة ، يترك الحكم قائما من حيث احتسابه في العود ، ولا يشمل حتما العقوبات التبعية . أما رد الاعتبار ، فانه يمحو الحكم بالادانة ، وهي نتائجه في الحال والاستقبال .

٣ — ان العفو الشامل ، أي العفو عن الجريمة ، يترتب عليه ايقاف تنفيذ العقوبة ، ومحو الحكم في الماضي والمستقبل . أما رد

(١) ج . في ١٩٦٨/١١/٦ ملف ٤٣٧/٤/٨٦ .

(٢) د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٠١ .

الاعتبار ، فإنه لا يكون الا بعد تنفيذ العقوبة كأصل عام ، ولا يمحو الحكم ، بل يرفع آثاره بالنسبة للمستقبل فحسب .

### المبحث الثاني

#### رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

##### ٣٠٤ — النصوص :

تنص المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون ، ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبي نهائي ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل (١) .

وبمثل هذا أيضا نصت المادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (٢) .

وظاهر أن المشرع قد اعتبر مضي أربع سنوات ، على القرار أو الحكم التأديبي النهائي الصادر بفصل العامل ، بمثابة رد اعتبار قانوني لهذا العامل . ويلاحظ هنا أيضا — كما هو الحال في المجال الجنائي — أن رد الاعتبار ، ينصرف أثره الى المستقبل . ولا ينصرف الى الماضي . ولهذا ، فإذا أعيد العامل الى الخدمة ، فإنه يكون

---

(١) وكانت تنص على ذلك أيضا المادة السابعة من النظام السابق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكانت مادته السابعة تشترط لجواز التعيين أن يكون قد مضت مدة ثمانية أعوام على الأقل ، على الحكم أو القرار التأديبي الصادر بالفصل من الخدمة . كما كانت المادة السادسة من نظام موظفي الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تشترط أيضا مضي ثمانية أعوام ، على الأقل .

(٢) وكان نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يشترط هذا الشرط أيضا كما كان يشترطه ، نظامهم الأسبق ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .



باجراءات جديدة ، ويلزم توافر كافة الشروط اللازمة للتعين . وتعين العامل ، في هذه الحالة ، ليس جبرا على الادارة ، وانما جوازي لها .

ونلاحظ أن بعض التشريعات الخاصة ببعض طوائف العاملين ، لا تجيز التعين في وظائف هذه الطوائف بالنسبة لمن يكون قد حكم عليه من المحاكم أو مجالس التأديب لأمر مغل بالشرف ، ولو كان قد رد اليه اعتباره : ومثال ذلك ما نصت عليه المادة ٣٨ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمادة ٧٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

ونحن نعتبر أيضا أن محو الجزاءات التأديبية هو نظام لرد الاعتبار بخصوص هذه الجزاءات :

ولهذا فقد نص المشرع صراحة على أنه يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل (١) .

كما يعتبر انقضاء المدة التي يحظر الترقية خلالها بسبب توقيع جزاء تأديبي (١) ، بمثابة رد اعتبار قانوني في هذا الخصوص ، أي بالنسبة لحظر الترقية فحسب — وينصرف أثر ذلك — وفقا للقواعد العامة — الى المستقبل ، ولا يرتد الى الماضي .

---

(١) المادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٩٤ من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين في القطاع العام .

(م ٣٥ — عقوبات تأديبية )

### المبحث الثالث

#### بعض المبادئ المتعلقة برء الاعتبار

٣٠٥ — تعيين الشخص — او اعادة تعيينه — قبل رد اعتباره ،  
يجعل قرار التعيين منعدما :

لقد رأينا أن المشرع نص في المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام ، على أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره (١) . كما اشترط أيضا ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل — كما رأينا أن مضى أربع سنوات على القرار أو الحكم التأديبي ، يعتبر بمثابة رد اعتبار .

والمشرع لم يترك لجهة الإدارة أي حرية في الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة في شأنه ، ويترقب على ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له بعيب جسيم ينحدر بالقرار إلى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الإدارة نزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح الوضع متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد في ذلك بأن يصدر القرار الساحب في المواعيد المحددة لسحب القرارات الإدارية

---

(١) ويلاحظ أن المشرع قد أورد أيضا في هذا النص قوله : « ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ، جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة . وإذا كان قد حكم عليه للمرة واحدة ، فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعرض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل » .

## الباطلة (١)

وهذا المبدأ يسرى — فيما يتعلق بالأحكام الجنائية — ولو كانت صادرة من محاكم عسكرية :

ويتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه لا يجوز إعادة تعيين الصادر ضدهم أحكام من المحاكم العسكرية بعقوبات نفذوها إلا بعد رد اعتبارهم وفقا للأحكام قانون الاجراءات الجنائية شأنهم في ذلك شأن المحكوم عليهم من المحاكم العادية . ذلك أن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية وإن كانت لا تقيد بالسجل القضائي ولا بصحيفة الحالة الجنائية إلا أنه يترتب عليها سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ومنها المتعلقة بشئون التوظيف (٢) .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن رد الاعتبار عن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية : وقد نظم هذا القانون اجراءات رد الاعتبار عن هذه الأحكام ، والجهة المختصة بالحكم برد الاعتبار ، وضوابط ذلك ، ونصت المادة ١٨ منه على أن : « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضى بالادانة ، بالنسبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعدام الأهلية والحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية » .

٣٠٦ — ماذا لو عين الشخص قبل أن يرد اليه اعتباره ، وظل في الوظيفة حتى رد اعتباره :

لقد اختلف الرأي في هذا : فذهب رأى الى القول بأنه إذا

---

(١) ع.ا ٩٢٤ لسنة ١٢ في ١٩/٤/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٦١٠

ب. ٨١ .

— فتا. اللجنة الاولى بمجلس الدولة رقم ٥٥٥٨ في ١٦/٨/١٩٦٧ ملف

١٢١/٤/٩ .

— ف. اللجنة الثانية بمجلس الدولة في ٦/٨/١٩٦٣ .

(٢) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس

الدولة ، رقم ١٧٥٣ في ٥/٣/١٩٦٦ ملف ٨٥٤/١/١ .

رد الى الشخص اعتباره ، بعد صدور القرار بتعيينه ، فان هذا لا يمنع من سحب قرار التعيين لأنه وقع معدوما ، فلا يصحح أو يعود الى الوجود بمجرد رد الاعتبار . وانما يجوز تعيين الشخص المذكور تعيينا جديدا ، بعد رد اعتباره — متى توافرت فيه الشروط المقررة للتعيين في الوظيفة المراد تعيينه فيها (١) .

ومع هذا فقد ذهب رأى الى القول بأن الشخص ، المحكوم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة اذا عين قبل مضي مدة وقف التنفيذ ، ثم بقي في الخدمة حتى انقضت هذه المدة التي تعتبر بمثابة رد اعتبار قانوني ، فلا يجوز سحب قرار تعيينه بعد زوال المانع من التعيين أي بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن (٢) .

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٣١٨ في ١٢/٦/١٩٧١ ملف ٥٦٩/٤/٩ .  
(٢) ادارة فتوى الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٤٨٦٧ في ٢٣/٧/١٩٦٧ ملف ١٩٦٨/١/١ — وفتواها بالملف رقم ٥٨٣/٤/٩ في ١/٦/١٩٧٠ والملف رقم ٣٨٨٦/١/١ في ١٧/١٢/١٩٦٩ .



## الفصل الثالث

### محو العقوبات التأديبية

#### ٣٠٧ - نشأته وتطوره :

لقد استحدث المشرع نظام محو العقوبات التأديبية ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، المعدل للقانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، الذي أضاف الى هذا النظام المواد ١٤١ و ١٤٢ و ١٤٣ الخاصة بمحو الجزاءات التأديبية وآثارها ، ثم حرص المشرع على النص على نظام المحو ، في نظم العاملين المدنيين بالدولة التي صدرت بعد ذلك ، وهي على التوالي : القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظامهم الحالي .

كما نص المشرع على ذلك أيضا في نظم العاملين في القطاع العام ، الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وبالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

#### ٣٠٨ - تقسيم البحث :

سنتحدث ، في هذا الخصوص عن حكمة المحو ، وشروطه ، ومحلّه أو ما يرد عليه ، واجراءاته والسلطة المختصة به ، وآثاره ، والجهة المختصة بنظر الطعن في القرار الصادر برفض محو الجزاء . وسنفرد لكل من هذه الأمور ، مبحثا مستقلا على الوجه التالي .

### المبحث الأول

#### الحكمة من نظام محو الجزاءات التأديبية

٣٠٨ - ان هذه الحكمة قد أفصحت عنها المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للقانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام

العاملين المدنيين بالدولة ، حيث قالت بأنه قد لوحظ أن القانون وان حدد الآثار الحتمية للجزاءات بمدة معينة (١) إلا أن الإدارة فيهما تمارسه من اطلاقات سلطتها القانونية في شئون الموظفين لم يكن بوسعها أن تمحو الجزاءات السابق توقيعها عليهم وان طال عليها الزمن مع ما قد يؤدي اليه ذلك من بعد الموظفين عن التوبة لاستغراق الآمل عليهم . وقد رؤى علجا لهذه الحال فتح الباب أمامهم لمحو الجزاءات التي توقع عليهم حتى تتاح للصالحين منهم فرصة الخلاص من جميع الآثار التي تلحق بهم نتيجة ما يصيبهم من الجزاءات .

وتحقيقا لذلك ، أضيفت المواد الخاصة بنظام المحو ، بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر . وعنى المشرع بالنص على هذا النظام في التشريعات اللاحقة والخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام .

ومن جهة أخرى ، فإن بقاء الجزاء التأديبي ، بملف خدمة الموظف ، دون محوه ، قد يؤثر على تقاريره السرية : ذلك أنه ، ولئن كان الأصل هو الاعتداد بالأفعال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير — إلا أن في تعاقب الجزاءات واتصال ماضى الموظف في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع فيها التقرير ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صفحة الموظف ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب ، إذ الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وإنما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه بعد تقصى نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضى والحاضر استكمالا للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته . وفضلا عن ذلك ، فإن بقاء الجزاءات الموقعة على الموظف مودعة بملف خدمته وثابته بصحيفة خدمته يلقي ظللا على قابليته للترقية .

---

(١) كما هو الحال في حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبي . وتختلف هذه المدة بحسب جسامه الجزاء .

فقد يؤدي ثبوت تلك الجزاءات الى تركه في الترقية التي حل دوره لها وتفضيل التالي له في الأقدمية • ومن ثم فان بقاء هذه الجزاءات قد يؤثر بصورة أو بأخرى في مستقبل العامل الوظيفي • لهذا ، استحدث المشرع نظام محو هذه الجزاءات ، على الوجه سالف الذكر (١) •

### المبحث الثاني

#### شروط محو الجزاء التأديبي

٣٠٩ — لقد اشترط المشرع ، لامكان المحو ، توافر شرطين هما :

الشرط الأول : ويتعلق بالمدة التي يجب قضاؤها ما بين توقيع الجزاء ومحوه •

الشرط الثاني : يتعلق بسلوك العامل وعمله أثناء هذه المدة •

فلا يكفي لمحو الجزاء ، انقضاء المدة المنصوص عليها اعتبارا من تاريخ الجزاء • وانما يلزم توافر الشرط الآخر ، وهو أن تتبين الجهة المختصة أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء كانا مرضيين — ولا يجزىء أحد الشرطين سالف الذكر ، عن الآخر ، بمعنى أنه لا يجوز المحو قبل تمام شرط المدة • كما لا يجوز المحو ، حتى مع توافر شرط المدة وتحققه ، اذا كان سلوك العامل وعمله غير مرضي عنهما ، وفي هذه الحالة يؤجل المحو الى أن يتحقق هذا الشرط — وسنتحدث عن كل من الشرطين ، فيما يلي •

٣١٠ — الشرط الأول : المدة اللازمة لمحو الجزاء ، في حالة تعدد الجزاءات :

لقد حدد المشرع ، المدة اللازم انقضاؤها لامكان محو الجزاء التأديبي • وتختلف هذه المدة ، بحسب جسامه هذا الجزاء على الوجه السالف بيانه • وتحسب هذه المدة من تاريخ توقيع الجزاء • واذا

---

(١) ق. ١٥٥٥ لسنة ٢٢ في ١٦/١٢/١٩٧٠ : س ٢٥ ص ١٩٨

تعددت الجزاءات ، فتحسب المدة بالنسبة لكل جزاء على حدة ، وتبعاً لنوعه ، ومن تاريخ توقيعه <sup>(١)</sup> ، سواء تفوقت هذه الجزاءات أو تباعدت من حيث تواريخ توقيعها <sup>(٢)</sup> ويتم المحو بالنسبة لكل جزاء ، متى انقضت المدة اللازمة لذلك ، وتوافرت الشروط الأخرى الخاصة بالمحو .

### ٣١١ — الشرط الثاني : أن يكون سلوك العامل وعمله ، مرضيين ، منذ توقيع الجزاء :

وسنتحدث عن هذا الشرط بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،

(١) وذلك على عكس الحال في ظل القانون الأسبق رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، حيث كان ينص في المادة ١٤١ منه على المدة اللازمة لمحو كل جزاء كما كان ينص على أنه إذا توقع على الموظف أكثر من ثلاثة جزاءات وكانت بالإنذار والخصم من المرتب فلا يجوز طرد المحو إلا بعد مضي عشر سنوات ، فإذا كانت الجزاءات بغير ذلك عدا العزل والإحالة إلى المعاش فتكون المدة خمس عشرة سنة . وفي حالة تعدد الجزاءات تحسب المادة من تاريخ الأحدث منها .

وهذا النظام الخاص بالمدد اللازمة للمحو في حالة تعدد الجزاءات ، لم ينص عليه المشرع في نظم العاملين المدنيين بالدولة التالية للقانون المذكور ، وهي القوانين أرقام ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ثم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين . كما لم يرد مثل هذا النص في نظم العاملين في القطاع العام ومنها نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — الأمر الذي يدل على أن المشرع قد تعدد أسقاط حكم هذا النص ومن ثم تحسب المدة اللازمة لمحو الجزاء ، في حالة تعدد الجزاءات ، من تاريخ توقيع كل جزاء على الوجه الموضح بالمتن . ( في هذا المعنى ، ف. رقم ١٦٤٤ في ١١/١١/١٩٦٤ ملف ٧١/١/٣ ) .

(٢) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة الصادر في ١٩٦٦/٣/٨ .

- ف. رقم ٢٠٩٣ في ١٢/٦/١٩٦٤ ملف رقم ٧٣/١/٣ .
- ف. رقم ٣٣٨٥ في ١٢/٢١/١٩٦٤ ملف ١٩/١/٧ .
- ف. رقم ٣٤٣١ في ١٢/٢٣/١٩٦٤ ملف ٢٣/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٩٠ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٣٣٣/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٨٩ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٤٠٧/١/٧ .
- ف. رقم ٢٨٩١ في ١٢/٤/١٩٦٦ ملف ٣٨٤/١/٧ .
- ف. رقم ٣٩٢٩ في ١٧/٥/١٩٦٦ ملف ٤١٧/١/٧ .



والعاملين في القطاع العام ، وبالنسبة للعاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفاية ، ونوضح أثر الجزاءات اللاحقة على الجزاء المطلوب  
محسوه \*

### بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة :

كانت المادة ١٤٢ من نظام موظفي الدولة القديم الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه لا يجوز قبول طلب محو الجزاء — في جميع الأحوال — الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملفه أن سلوكه وعمله ، منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين \*

ونصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن المحو يتم اذا تبين من التقارير المقدمة عن العامل أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء كانا مرضيين \*

وظاهر من هذه النصوص ، أنها تجعل التقارير السنوية ، هي الأساس في تقييم وبيان ما اذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين أم لا \*

ومع هذا ، فقد صدر التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٦ — بخصوص المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وقضى بأن بحث سلوك العامل وعمله لبيان ما اذا كانا مرضيين أم لا ، يرجع فيه الى تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيديه الرؤساء عنه \* ومن ثم فإن الأمر لا يقف عند مجرد النظر الى تقاريره السنوية كما هو ظاهر النصوص ، وإنما يرجع أيضا الى ملف خدمته بصفة عامة ، والى آراء رؤسائه في شأنه بوصفهم المهيمنين عليه ، والأكثر اتصالا به \*

واستجابة لهذا التفسير التشريعي ، فقد حرص المشرع على أن ينص عليه صراحة في صلب القانون الذي حل محل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ \* ولذلك فقد نصت المادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين

الذى صدر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يتم محو الجزاء إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما ييديه الرؤساء عنه — وقد نقل المشرع هذا الشرط ، بعبارة الى المادة ٩٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

#### بالنسبة للعاملين فى القطاع العام :

كانت المادة ٧٣ من النظام الأسبق لهؤلاء العاملين الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تشترط — فيما تشترط — لمحو الجزاء أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا الى ملف خدمته وما ييديه الرؤساء عنه •

وقد نقل المشرع هذا الشرط — بعبارة — الى المادة ٦٢ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

ونص المشرع على هذا الشرط أيضا فى نظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وان فصل من حيث الصياغة ، حيث نص على أن يتم المحو اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما ييديه الرؤساء عنه •

وقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه فى مجال بحث سلوك وعمل العامل ، واعتباره مرضيا أو غير مرضى ، يجب الاعتداد بالتقارير السرية السنوية باعتبار أن هذه التقارير تتضمن عناصر معينة ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، وان الرئيس المباشر المنوط به وضع هذه التقارير بحكم اتصاله المباشر بمرءوسيه وإشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفاية عملهم وتحرى سلوكهم ، ومن

خلال هذه التقارير يمكن الحكم على تقدير سلوك وعمل العامل — وحصول العامل في تقريره السرى على درجة متوسط . يكفى لتحكم عليه بأن سلوكه وعمله مرضيان ، استنادا الى أن مثل هذا التقرير لم يرتب القانون عليه أثرا ما ضد العامل . الأمر الذى يعتبر معه هذا التقرير كافيا للقول بأن عمل وسلوك العامل مرضيان (١) .

ويهمنا أن نشير الى أن هذه الفتوى قد صدرت فى ظل المادة ٧٠ من نظام العاملين بالدولة ، وقبل تفسيرها تشريعا بالتفسير رقم ١ لسنة ١٩٦٦ . وهذه المادة كانت تكتفى — حسب ظاهرها — للتدليل على أن سلوك العامل وعمله مرضيان ، أن يكون ذلك ثابتا من التقارير المقدمة عنه . وقد رأينا أن التفسير التشريعى ، المشار اليه ، وكذلك التشريعات اللاحقة — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — قد نصت على أن يكون بحث ما اذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين ، على أساس من التقارير المقدمة عن العامل ، وملف خدمته ، وما يديه الرؤساء عنه .

ومؤدى هذا ، أنه وان كان ملف خدمة العامل ، هو الوعاء الطبيعى لحياته الوظيفية ، بما يحتويه هذا الملف من أوراق وتقارير تتعلق بسلوك العامل وعمله — الا أن الملف قد لا يتضمن كل ما يتعلق بالعامل فى هذا الشأن . فقد تجد أمور لا يحويها الملف ، ومع هذا يعلمها رؤساء العامل عن طريق اتصالهم أو مصادرهم الخاصة — والرأى عندى ، أنه يلزم — ضمانا لمصلحة العامل — أن يكون ما يديه الرؤساء فى شأنه — اذا كان مناقضا لما هو ثابت بملف خدمته — مستمدا من أصول تنتجه حقا وصدقا .

---

(١) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، رقم ٢١٧٨ فى ٣٠/٨/١٩٦٥ ، س ١٩ و ٢٠ ص ٢٠٩ ب ١٢٧ .

٣١٢ - كيفية بحث سلوك العامل وعمله ، لدى محو الجزاء الموقع عليه ، اذا كان من العاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفاية .  
فقد يكون العامل ممن لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف الادارة العليا . ذلك أن نظام تقدير كفاية العامل ، انما يقتصر على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها طبقا للمادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٢٤ من نظام العاملين في القطاع العام .

والمقرر أنه اذا كان العامل ممن لا يسرى عليه نظام تقارير الكفاية ، فإن الجهة المختصة (١) بمحو الجزاء الموقع عليه ، تستبين ما اذا كان سلوكه وعمله مرضيين منذ توقيع الجزاء ، مما هو وارد بملف خدمته وبما يبيديه رؤساؤه عنه . وما يصل الى الجهة المذكورة من معلومات صحيحة مستقاة من مصادر موثوق بها . ويلزم أن يكون لهذه المعلومات أصل ثابت في الأوراق وواقع الحال ، ان كان من شأنها المساس بسلوك العامل أو عمله .

وقريبا من هذا النظر والنهج ، ما أفتى به مجلس الدولة ، بخصوص العمال الذين كانوا خاضعين لكادر العمال ولم يكونوا خاضعين لنظام التقارير السنوية قبل نقلهم الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فاعتمدت لجان شئون العاملين في الفترة الانتقالية التالية لنقلهم هذا ، على المعلومات الصحيحة التي كان يبيدها أعضاؤها كتابة على مسئوليتهم ما دامت لم تكن هناك تقارير تستند اليها وهي تنظر في محو الجزاءات الموقعة على هؤلاء العاملين الذين كانوا عمالا ، وذلك فضلا عما هو ثابت بملف

---

(١) هي الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة . ورئيس مجلس الادارة بالنسبة للعاملين في القطاع العام .



خدمة كل عامل (١) .

### المبحث الثالث

#### محل المحو ، أو ما يرد عليه

- ٣١٣ — المحو لا يسرى الا على الجزاءات التأديبية وحدها .  
أى دون غيرها من الاجراءات أو القرارات التى لا تعتبر كذلك .

ولهذا ، فلا يطبق على حالة العامل المتقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف ، والذي حرم من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة التى قدم عنها التقرير ، طبقا للمادة ٣٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . وذلك لأن الحرمان فى هذه الحالة ، ليس عقوبة تأديبية ، وانما هو أثر من الآثار التى يترتبها المشرع نتيجة لحصول العامل على تقرير بمرتبة ضعيف . ومن ثم فلا يمحى القرار أو الاجراء الصادر بهذا الحرمان (٢) .

#### ٣١٤ — هل توجد جزاءات تأديبية ، لا تخضع لنظام المحو ؟

انه طبقا للظاهر من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين فى القطاع العام ، تمحى العقوبات التأديبية — فيما عدا عقوبتى الفصل والاجالة الى المعاش ، بحكم أو بقرار تأديبى — وذلك وفقا للشروط والضوابط التى نص عليها المشرع فى النظامين المشار اليهما .

ولهذا ، يقال ان جزاءى الفصل والاجالة الى المعاش ، لا يسرى على أى منهما نظام محو الجزاءات التأديبية وبالتالي فلا يعود العامل الى الخدمة بعد مدة معينة كأثر لمحو هذا الجزاء أو ذاك ، لأنه غير خاضع لنظام المحو . وانما يجوز تعيين هذا العامل تعيينا جديدا ، بعد مضي

---

(١) فتوى رقم ٢٠٩٣ فى ١٢/١٢/١٩٦٤ — ملف ٣ — ٧٣/١ .  
— فتوى رقم ٣٣٨٥ فى ٢١/٣/١٩٦٤ — ملف ٧ — ١٩/١ .  
— فتوى رقم ٣٤٣١ فى ٢٣/١٢/١٩٦٤ — ملف ٧ — ٢٣/١ .  
(٢) بذات المبدأ : — ج . فى ٥/٦/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٧٤٧ ب ٢٩٢ .

أربع سنوات على الأقل على فصله أو إحالته الى المعاش ، وذلك وفقاً للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٦ من نظام العاملين في القطاع العام .

وفي رأيي أن مضي أربع سنوات على عقوبة الفصل أو الإحالة الى المعاش ، يعتبر طبقاً للنصين المشار اليهما بمثابة محو الجزاء ، أو بمثابة رد اعتبار للعامل ينصرف بآثاره الى المستقبل ولا ينصرف الى الماضي . وبالنظر الى أن هذه الآثار ، لا تنسحب الى الماضي ، فإن المقرر أن مدة الخدمة السابقة للعامل المفصول تأديبياً لا يجوز ضمها الى مدة خدمته الجديدة ، طبقاً لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة .

#### المبحث الرابع

##### اجراءات المحو ، والسلطة المختصة بذلك

**اولاً :** لقد كان محو الجزاء التأديبي — في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وطبقاً للمادة ١٤٢ منه — يتم بناء على طلب يرفع الى الوزير المختص . وكان يفصل في هذا الطلب بعد استطلاع رأي لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة .

**ثانياً :** ثم صار المحو يتم — وفقاً للمادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ثم طبقاً للمادة ٦٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام هؤلاء العاملين بقرار من لجنة شئون العاملين ، دون ما حاجة الى تقديم طلب بذلك من العامل ، متى توافرت الشروط المقررة في هذا الخصوص من حيث المدة وسلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء (١) .

---

(١) فتوى اللجنة الاولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، الصادرة في ١٩٦٦/٣/٨ .

— ف. ف. رقم ٢٨٩٠ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .  
— ف. ف. رقم ٢٨٨٩ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .  
— ف. ف. رقم ٢٨٩٠ في ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٣٣٣/١/٧ .

ثالثا : وفقا للمادة ٩٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٨٨ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، غرق المشرع بين طائفتين من العاملين .

#### ١ — الطائفة الأولى :

وتشمل العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا وهؤلاء يتم محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من لجنة شئون العاملين . وقد ناط المشرع بلجنة شئون العاملين ، سلطة اصدار قرار محو الجزاء التأديبي ، متى استبانت توافر الشروط سالفة البيان . ويكون قرارها في هذا الخصوص ، قرارا نهائيا واجب التنفيذ بمجرد صدوره ، دون ما حاجة الى تصديق و اعتماد من سلطة أخرى (١) .

#### ٢ — الطائفة الثانية :

وتشمل العاملين شاغلي الوظائف العليا . ويتم المحو بالنسبة الى الجزاءات الموقعة عليهم ، بقرار من الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، اذا كانوا من العاملين المدنيين بالدولة . أما ان كانوا عاملين في القطاع العام فيتم المحو بالنسبة اليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة (٢) .

---

(١) ف. رقم ٢٥٦ في ١١/١/١٩٦٩ ملف ٦٩٧/١/٧ .  
(٢) ويلاحظ بالنسبة لتطور التشريع في هذا الخصوص ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، ان المادة ٧٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على ان يتم المحو بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه . وبمثل هذا أيضا نصت المادة ٦٢ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وظاهر ان هذه النصوص كانت تعقد الاختصاص بالمحو لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه ، ولو كان العامل الموقع عليه الجزاء لا يشغل وظيفة من وظائف الادارة العليا . ولم يأخذ النظام الحالي بذلك كما أوضحنا بالمتن ، اذ جعل محو الجزاءات الموقعة على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، من اختصاص لجنة شئون العاملين وبقرار يصدر منها . أما العاملون الذين يشغلون الوظائف العليا فيكون محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة .

وذلك كله متى توافرت الشروط المطلوبة لامكان المحو ، وهي مضي  
المدة ، وكون سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيين ، على النحو  
السالف تبيانه .

**رابعا - الجهة المختصة بمحو الجزاء ، في حالة نقل العامل الى جهة  
اخرى :**

في هذه الحالة تختص الجهة المنقول اليها ، بالنظر في محو  
الجزاءات الموقعة عليه في الجهة المنقول منها .

**خامسا : الجهة المختصة بمحو الجزاء ، في حالة اعادة تعيين العامل  
في جهة اخرى غير الجهة التي وقعت الجزاء ، وكان التعيين دون  
فاصل زمني :**

ان التعيين في هذه الحالة ، لا يعتبر تعيينا جديدا تفتتح به علاقة  
وظيفية جديدة قائمة بذاتها ، ومنفصلة عن سابقتها ، وانما هي علاقة  
متصلة بها ، لا انفصام لها . وبالتالي تختص الجهة التي يعمل بها  
العامل بالنظر في محو الجزاءات الموقعة عليه في الجهة أو الجهات  
السابقة (١) .

## **المبحث الخامس**

### **آثار المحو**

لقد اوضحت ذلك المادة ٩٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين  
بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - وكذلك المادة ٩٤  
من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨  
لسنة ١٩٧٨ حيث نصت على أن : « يترتب على محو الجزاء اعتباره  
كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات

---

(١) فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشاري لمجلس الدولة ، في  
١٩٦٩/٦/٣ .

— ف . ٥٥٤٠ في ١٩٦٩/٧/٢ ، ملف ٦٠١/١/٧ .



التي ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق الجزاء ، وكل إشارة اليه ، وما يتعلق به من ملف خدمة العامل » (١) .

والواضح من هذه النصوص أن مقتضى محو الجزاء التأديبي ، وآثاره تخلص في الآتي :

**أولا : رفع أوراق الجزاء ، وكل إشارة اليه ، وكل ما يتعلق به من ملف خدمة العامل (٢) :**

حتى لا يكون لهذا الجزاء ، أثر ولو غير مباشر ، في مستقبل

---

(١) لقد كانت المادة ١٤٣ من نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمضافة بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على أن « يترتب على قبول الطلب ، محو الجزاء واعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر ذلك على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له » .

ويمثل هذا نصت المادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأضافت عبارة : « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » .

ويمثل هذا أيضا نصت المادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفصلت ذلك حيث قالت : « ويترتب على محو الجزاء ، اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق العقوبة ، وكل إشارة اليها ، وما يتعلق بها ، من ملف خدمة العامل » . وهذا النص ، على هذا الوجه ، يماثل من حيث الصياغة والعبارة نص المادة ٩٤ من النظام الحالي لهؤلاء العاملين والذي أوردناه في المتن . أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام — فقد كانت المادة ٧٣ من نظامهم الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تنص على أن « يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة الى المستقبل . وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » — ويمثل هذا النص ، وحرفيته نصت المادة ٦٢ من نظامهم الذي صدر بعد ذلك بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . ثم صدر نظامهم الحالي بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وفصل في مادته ٩٤ الآثار التي تترتب على محو الجزاء التأديبي ، وقد أوردنا نص هذه المادة في المتن .

(٢) ويلاحظ أنه في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، نظام موظفي الدولة القديم ، كان الجزاء التأديبي يبقى في ملف خدمة الموظف بالرغم من صدور القرار بمحوه ، ويكتفى بالتأشير على هامش الجزاء بأنه تم محوه . ( م ٣٦ — عقوبات تأديبية )

العامل ، اذا ما أريد تقدير كفايته مثلا أو ترشيحه للترقية أو لوظيفة معينة (١) . وقد أفتى مجلس الدولة ، بأن عبارة « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » الواردة بالنص : انما تردد حكما لا يعدو أن يكون أثرا من آثار محو العقوبة . ولهذا يجب اعمال هذا الأثر ولو لم يرد به نص في بعض التشريعات بوصفه من آثار المحو (٢) .

### ثانيا : زوال اثر الجزاء التأديبي ، بالنسبة للمستقبل :

ان النصوص ، سالفه الذكر ، واضحة صريحة في أن المحو يترتب عليه اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل .

ولهذا تطوى صفحته ، وترفع أوراقه وكل اشارة اليه من ملف خدمة العامل ، كما سلف البيان . ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية الاعتداد بالجزاء المذكور منذ تاريخ محوه ، أو أن تعتبره موجودا فيما تتخذه من قرارات في شأن العامل ، أو أن تضعه في اعتبارها كعنصر من عناصر التقدير بالنسبة اليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه متى تم محو الجزاء ، ورفعت أوراقه من ملف الخدمة كآثر للمحو ، فلا يكون لهذا الجزاء من أثر : ولا يجوز ادخاله في الاعتبار عند النظر في ترقية العامل (٣) .

### ثالثا : المحو ليس له اثر رجعي :

وبالتالى فلا يترتب عليه اعدام ما انبنى عليه في الماضي من آثار ، سواء من حيث تنفيذ العقوبة الأصلية ، أو ما ترتب عليها من آثار تبعية مباشرة أو غير مباشرة . فاذا كان الجزاء مثلا بالخصم من المرتب ، فلا يترتب على المحو الغاء قرار تخطيه في الترقية أو تعديل أقدميته . واذا كان للجزاء أثره في تقدير كفايته ، قبل محوه ، فلا يترتب على

(١) د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٤١٤ .

(٢) ف. رقم ٢٠٩٣ في ١٢/١٢/١٩٦٤ ملف ٧٣/١/٣ .

ف. رقم ٣٣٨٥ في ٢١/١٢/١٩٦٤ ملف ١٩/١/٧ .

ف. رقم ٣٤٣١ في ٢٣/١٢/١٩٦٤ ملف ٢٣/١/٧ .

(٣) ق. ١٠ لسنة ١٩٠٨ في ٢١/٨/١٩٧٠ س ٢٤ ص ١٧٦ ب ٤٧ .

المحو أن يعاد تقدير كفاية العامل ، لأن هذا كله يعتبر اعمالا للمحو وبأثر رجعي ، وهو ما لا يجوز قانونا .

### المبحث السادس

#### الجهة القضائية ، المختصة بنظر الطعن في القرار

##### الصادر برفض محو الجزاء التأديبي (١)

سنبحث في هذا ، لنحدد هذه الجهة ، في ظل القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم في ظل القانون الحالي لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

أولا — في ظل العمل بالقانون السابق لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ :

نفرق في هذا ، بين الموظفين العموميين ، وبين العاملين في شركات القطاع العام ووحداته الاقتصادية ، على الوجه الآتي :

##### ١ — بالنسبة للموظفين العموميين :

ان الرأي الراجح ، هو أن القضاء الإداري ، يختص بنظر الطعن في القرار الصادر برفض طلب محو الجزاء ، سواء كان هذا الرفض صراحة أو ضمنا : وتطبيقا لذلك فقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بصدد طلبات محو الجزاء أيا كان ، صورة ذلك القرار رفضا أو سكوتا يؤثر تأثيرا مباشرا على المركز الوظيفي للموظف من ناحية الترقية بالاختيار للكفاية أو من ناحية إعادة تعيين من فصل من الخدمة بقرار تأديبي فضلا عن احتمال تأثر الجهة الإدارية في تصرفاتها بالنسبة للموظف بمثل هذا القرار وبالتالي فان موقف الجهة الإدارية في طلب الموظف محو جزاءاته انما يشكل من جانبها انصاحا عن ارادتها الملزمة باحداث أثر قانوني في مركزه الوظيفي

---

(١) سواء كان رفض المحو ، صريحا ، أو ضمنيا بالسكوت والامتناع عن المحو .



بما لها من سلطة طبقا للقانون ابتغاء تحقيق الصالح العام ومن ثم فان قرارها في هذا الشأن انما هو قرار ادارى نهائى يندرج في عموم الطلبات التى يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر طلب الغائها (١) .

## ٢ — بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام ووحداته الاقتصادية :

ان المسلم أن هؤلاء العاملين ، ليسوا بموظفين عموميين . ولهذا فان القضاء الادارى لا يختص بنظر المنازعات الوظيفية الخاصة بهم ، وانما يختص بنظرها القضاء العمالى . وذلك فيما عدا ما نص عليه المشرع بنص خاص . ومن ذلك ، الطعون في قرارات فصلهم بغير الطريق التأديبى ، حيث تختص بنظرها محاكم القضاء الادارى ، طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى . كما تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية المقامة

---

(١) ق. ١٥٥٥ لسنة ٢٢ في ١٦/١٢/١٩٧٠ ، س ٢٥ ص ١٩٨  
ص ١٩٨ ب ٣٦ .

— ق. ٧٧١ لسنة ٢٣ في ١٨/٣/١٩٧٠ ، س ٢٤ ص ٢٦٩ ب ٨٨ .  
— وراجع ، عكس ذلك ، ما قضت به ايضا هذه المحكمة من ان محو الجزاءات ، انما يخرج أصلا من عداد القرارات التى يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن عليها ، كما أنه لا يؤثر مالا في احد القرارات التى يختص هذا المجلس بنظرها . ومن ثم فان الطعن على القرار الصادر برفض طلب محو الجزاءات التأديبية ، انما يخرج من اختصاص القضاء الادارى بنظره ، الأمر الذى يتعين معه الحكم بعدم اختصاص هذا القضاء بنظر الدعوى » .

» حكم محكمة القضاء الادارى رقم ١٢٧ لسنة ٢٢ في ٢٥/٦/١٩٦٩  
مجموعة الثلاث سنوات ، ص ٧٧٣ ب ٤٠٧ .

وبلاحظ أن هذا الحكم الأخير ، لم يعد له محل بعد العمل بالقانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والذي نص في مادته العاشرة على اختصاص محاكم مجلس الدولة ، دون غيرها ، بالفصل في سائر المنازعات الادارية . ولا مراء في أن القرار الصادر برفض طلب محو الجزاء التأديبى — سواء كان هذا القرار صراحة أو ضمنا — هو قرار ادارى ، والطعن فيه يتضمن طعنا في منازعة ادارية مما تختص به محاكم مجلس الدولة . ولكن هل هذه المنازعة يخص بنظرها القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبى ؟ ان هذا محل خلاف ، وهو ما سنوضحه في المتن .



ضدهم ، وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکم التأديبية . وبالتالي فان القضاء العمالى هو الذى كان يختص بنظر طعونهم فى الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الادارية وما يتعلق بهذه الجزاءات من منازعات ، كرفض طلب محو الجزاء .

ولما صدر نظامهم ، بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ نص فى مادته الستين على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر طعونهم فى بعض الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية . ولكن المحكمة الادارية العليا قضت بعدم شرعية هذا النص . ومخالفته للقانون ، فيما تضمنه من نقل الاختصاص بنظر هذه الطعون من المحاكم العادية أو العمالية الى المحاكم التأديبية ، لأن الولاية القضائية وتوزيعها بين جهات القضاء محددة بقوانين ، ولا يجوز التغيير فيها أو تبديلها أو نسخها الا بقانون ، وليس بمجرد قرار جمهورى كالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه . وبمثل هذا أيضا قضت المحكمة العليا ( الدستورية ) حيث حكمت بعدم دستورية القرار الجمهورى سالف الذكر ، فى هذا الخصوص . وبذلك ظل نظر الطعن فى رفض طلب محو الجزاء التأديبي ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، من اختصاص القضاء العمالى .

ثم ألغى نظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليه ، وصدر نظام آخر لهم ، بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونص فى مادته ٤٩ على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر طعون هؤلاء العاملين فى الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية ، على النحو الوارد بهذه المادة . كما صدر بعد ذلك ، القانون الحالى لمجلس الدولة . الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، ونص أيضا فى مادته العاشرة على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الموقعة من الجهات الادارية أو الرئاسية على العاملين المدنيين بالدولة ،

وإعمالين في القطاع العام • وثار الخلاف حول ما إذا كانت هذه المحاكم ( التأديبية ) تختص بنظر الطعون في القرارات الصادرة برافض محو تلك الجزاءات التأديبية ... هذا ما سنوضحه حالا فيما يلي •

**ثانيا : بعد العمل بالقانون الحالي لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ :**

انه طبقا للمادتين العاشرة ، والخامسة عشرة ، من هذا القانون ، أصبحت المحاكم التأديبية تختص بنظر الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ، وبذلك ، انعقد هذا الاختصاص لهذه المحاكم ، بعد أن كان معقودا للقضاء الإداري كما سبق أيضا •

وطبقا للمادتين سالفتي الذكر ، من القانون المشار اليه ، تختص أيضا هذه المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات الموقعة من الجهات الإدارية على العاملين في القطاع العام ، في الحدود المقررة قانونا (١) •

**وقد اختلف الرأي — في ظل هذه النصوص — بشأن الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن في القرار الصادر — صراحة أو ضمنا — برافض محو الجزاء التأديبي الموقع على العامل وفي ذلك رأيان :**

**الرأي الأول :** ويستند الى أن المحكمة العليا ( الدستورية ) قضت بأن المشرع قد خلع على المحاكم التأديبية ، الولاية العامة للفصل في مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون في القطاع العام • وهذه الولاية تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة أي التي تختص فيها المحكمة بتوقيع جزاء تأديبي ، كما تتناول الطعن في أي جزاء تأديبي على النحو

(١) وقد سبق أن اشرنا فيما تقدم الى أن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ينظم هؤلاء العاملين في القطاع العام ، وقد نص في مادته ٤٩ ، على اختصاص هذه المحاكم ( التأديبية ) بنظر هذه الطعون ، بعد أن كان القضاء العالي هو المختص بنظرها •

الذى فصلته نصوص قانون مجلس الدولة • واختصاص المحاكم التأديبية بالفصل في هذا الطعن لا يقتصر على طلب الغاء الجزاء المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطرفين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن <sup>(١)</sup> •

وبناء على هذا الحكم يرى البعض أن الطعن في القرار الصادر برفض محو الجزاء التأديبي ، سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة وانقطاع العام انما تختص بنظره المحاكم التأديبية ، دون غيرها من المحاكم ، لأنه يتضمن طعنا في جزاء تأديبي ، بطلب محو هذا الجزاء عن طريق الحكم بالغاء القرار الصادر — صراحة أو ضمنا — برفض محو الجزاء المذكور •

الرأى الثانى : ويذهب الى أن المحاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن في القرار الصادر برفض محو الجزاء التأديبي ، لأن هذا القرار ليس قرارا تأديبيا صادرا من سلطة تأديبية • وانما هو قرار صادر من جهة غير تأديبية • وبالتالي تختص بنظر الطعن فيه محاكم القضاء الادارى ان كان رفض محو الجزاء متعلقا بموظف عام ، وذلك على أساس أن هذا الرفض يعتبر قرارا اداريا أو منازعة ادارية يختص بها القضاء الادارى طبقا لعموم نص المادة لعاشرة من القانون الحالى لمجلس الدولة •

أما ان كان رفض المحو ، متعلقا بعامل في إحدى شركات القطاع العام أو وحداته الاقتصادية ، فانه لا يعتبر قرارا اداريا — فضلا عن أنه ليس قرارا تأديبيا — كما أنه ليس منازعة ادارية ، لأن هذه الشركات أو الوحدات ليست من أشخاص القانون العام ، بل من

---

(١) حكم المحكمة العليا ( الدستورية ) في الطعن رقم ٩ لسنة ٢ ق « تنازع » الصادر بتاريخ ٤ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ •



أشخاص القانون الخاص ، ولذلك يظل الاختصاص بنظر الطعن في رفض  
محو الجزاء الموقع على عامل في هذه الشركات أو الوحدات ، معقوداً  
لمحاكم القضاء العمالي .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة التأديبية للعاملين بوزارتي  
النقل والمواصلات ، بعدم اختصاصها بنظر الطعن في القرار الصادر  
برفض محو جزاء موقع على أحد العاملين ، وأحالت الطعن بحالته  
الى محكمة القضاء الإداري (١) . وقالت المحكمة في أسباب حكمها ان  
القرار الذي تصدره جهة الادارة بخصوص طلب محو جزاء ، لا يصدر  
عن سلطة تأديبية ، كما أنه يتم بعد صدور الجزاء بفترة تتراوح بين  
سنة أشهر وثلاث سنوات ، حسب جسامه الجزاء ، وفي ضوء شهادة  
رؤساء العامل وتقاريره السرية ، وطبقاً لتقدير لجنة شئون العاملين .  
ومن ثم فإن طلب الغاء القرار السلبي بامتناع الجهة الادارية عن محو  
الجزاء ، لا يدخل في اختصاص المحاكم التأديبية التي يقتصر اختصاصها  
بالنسبة لطلبات الغاء القرارات الصادرة في شأن الموظفين العموميين  
على الطعن في القرارات النهائية للسلطات التأديبية وذلك طبقاً لنص  
المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .  
ومن ثم يتعين والحالة هذه القضاء بعدم اختصاص المحكمة بنظر  
الدعوى . ولما كانت هذه الدعوى تدخل في سائر المنازعات الادارية  
المنصوص عليها في البند رابع عشر من المادة العاشرة من قانون  
مجلس الدولة المشار اليه ، والتي تختص بها محكمة القضاء الإداري  
وفقاً لنص المادة ١٢ من ذات القانون ، فإنه يتعين احالة الدعوى الى  
المحكمة المذكورة طبقاً لنص المادة ١١٠ من قانون المرافعات (٢) .

---

(١) يلاحظ أن المحكمة التأديبية أحالت هذا الطعن ، الى محكمة  
القضاء الإداري لأن الطاعن كان موظفاً عاماً . أما لو كان عاملاً بأحدى  
شركات القطاع العام أو وحداته الاقتصادية ، فإن الاحالة كانت تستتم  
الى المحكمة العمالية المختصة ، ما دامت المحكمة التأديبية قضت بعدم  
اختصاصها .

(٢) ت. النقل والمواصلات في الطعن رقم ٥ لسنة ١٣ بجلسته  
١٩٧٩/٣/٢٢ .



## الفصل الرابع

### سقوط العقوبة ، بمضى المدة

#### ٣١٥ - تقسيم البحث :

سنتحدث هنا ، عن سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة ، وأثر ذلك في المجال الوظيفي . ثم نرى ما اذا كانت العقوبة التأديبية تسقط بمضى المدة أم لا . وسنتناول ذلك في مبحثين ، وذلك على النحو التالي :

#### المبحث الأول

#### سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة وأثره في المجال الوظيفي

#### ٣١٦ - المبدأ في هذا ، وحكمته :

لقد حدد القانون مددا لتنفيذ الأحكام الصادرة بعقوبات جنائية . فإذا انقضت هذه المدد ، من غير أن ينفذ الحكم ، سقطت العقوبة ، ولا يجوز تنفيذها : فقد نصت المادة ٥٢٨ من قانون الاجراءات الجنائية على أن : « تسقط العقوبة المحكوم بها في جناية بمضى عشرين سنة ميلادية الا عقوبة الاعدام فانها تسقط بمضى ثلاثين سنة . وتسقط العقوبة المحكوم بها في جنحة بمضى خمس سنين . وتسقط العقوبة المحكوم بها في مخالفة بمضى سنتين » . وتنص المادة ٢٥٩ من هذا القانون على أن « تبدأ المدة من وقت صيرورة الحكم نهائيا الا اذا كانت العقوبة محكوما بها غيابيا من محكمة الجنايات في جناية فتبدأ المدة من يوم صدور الحكم » .

وحكمة ذلك ، أنه بمضى هذه المدة ، يفترض أن الحكم قد نسي ، وليس من المصلحة اثارة ذكريات الجريمة بعد أن طواها النسيان . ومن أجل هذا ، تعتبر مسائل السقوط من النظام العام ، فيجب على

المحكمة أن تقضى به ولو لم يطلب ذلك ذو المصلحة (١) .

٣١٧ — انقضاء الدعوى العمومية ، وسقوط العقوبة الجنائية  
بمضى المدة :

يجب التفرقة بين انقضاء الدعوى العمومية بمضى المدة ، وسقوط  
العقوبة . فانقضاء الدعوى يكون بعدم اتخاذ اجراءات فيها خلال المدة  
التي ينص عليها القانون وفقاً للمادة ١٥ وما بعدها من قانون الاجراءات  
الجنائية أما العقوبة فانها تسقط لعدم تنفيذها خلال مدة معينة .

١٨ — اثر سقوط العقوبة الجنائية ، بصفة عامة :

يقترب على سقوط العقوبة ، عدم جواز تنفيذها في المحكوم عليه .  
ومع ذلك فان الحكم بها يبقى منتجا آثاره الجنائية ، كاعتباره سابقة  
في العود ، كما أن وجوه الحرمان من الحقوق المترتبة عليه تبقى قائمة (٢) .

٣١٩ — اثر سقوط العقوبة المحكوم بها جنائيا ، على المركز  
الوظيفي :

لقد رأينا أن العامل تنتهي خدمته اذا حكم عليه بعقوبة جنائية ،  
أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة (٣) .

ولكن ماذا لو سقطت هذه العقوبة المحكوم بها جنائيا . هل  
تنتهي أيضا خدمة العامل ؟

---

(١) د: السعيد مصطفى ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ،  
طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٨٠٣ .

(٣) وذلك ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ . ومع ذلك فإذا كان الحكم  
قد صدر لأول مرة ، فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة  
شئون العاملين — من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة — أن بقاء  
العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ( المادة ٩٤ من  
نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٦ من نظام العاملين في  
القطاع العام ) .

المقرر أن السقوط لا يمتد إلا إلى بعض العقوبات الجنائية ، دون غيرها . ذلك أنه لما كان سبب سقوط العقوبة بمضى المدة ، هو عدم تنفيذها في أثناء تلك المدة ، فإنه لا يسقط بهذه الكيفية إلا العقوبات التي يستلزم تنفيذها أعمالا ماديا على شخص المحكوم عليه أو على أمواله ، كالإعدام ، والعقوبات المقيدة للحرية والغرامة ؛ أما العقوبات التي تعتبر منفذة من نفسها ، كالحرمان من بعض الحقوق والمزايا ، فهي لا تسقط بمضى المدة مطلقا ، لأنها تلحق المحكوم عليه بمجرد صيرورة الحكم بها نهائيا بغير حاجة إلى إجراء تنفيذي<sup>(١)</sup> .

ولهذا فإن سقوط العقوبة الجنائية لا يؤثر في إنهاء العلاقة الوظيفية للعامل ، بل تنتهي خدمة العامل بمجرد الحكم الجنائي النهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة ، على التفصيل سالف الذكر . دون نظر إلى تراخي جهات الاختصاص في تنفيذ الحكم أو حتى سقوط العقوبة بمضى المدة لعدم تنفيذها<sup>(٢)</sup> .

### المبحث الثاني

#### هل تسقط العقوبة التأديبية ، بمضى المدة

٣٢٠ — بيان ذلك :

أقد رأينا أن المشرع قد نص — في المجال الجنائي — على سقوط الدعوى الجنائية بمضى المدة ، كما نص على ذلك أيضا بالنسبة للعقوبات الجنائية .

أما في المجال التأديبي . فقد نص المشرع على سقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة ولكنه لم ينص على سقوط العقوبة التأديبية بهذا السبب .

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة في قانون العقوبات طبعة

١٩٦٢ ص ٨٠٠ .

(٢) د. محمود حلمي ، نظام العاملين المدنيين ، ص ٣٨٠ .

فقد نظم المشرع ، سقوط الدعوى التأديبية ، وبين المدة اللازمة لذلك ، والاجراءات التى تقطع هذه المدة ، حيث نص فى المادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أن « تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها ، أى المدتين أقرب » . وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق والاثام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة ؛ ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة ، فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية » (١) .

أما العقوبات التأديبية ، فلم ينص المشرع على سقوطها بمضى المدة (٢) . ولهذا فقد اتجه الرأى الى أنها لا تسقط (٣) . ويؤيد هذا النظر أن المشرع وان وضع نظاما لمحو الجزاءات بعد مدة معينة ، واجراءات محددة ، وفقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العام ، الا أن نص هاتين السادتين على أن المحو يتم بقرار من لجنة ثئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا ، وبقرار من السلطة المختصة بالنسبة لشاغلى هذه الوظائف العليا . ومؤدى هذا ، أن العقوبة التأديبية لا تمحى الا بقرار يصدر من الجهة التى حددها القانون ، ومن ثم فلا تنقضى بمضى المدة ما دام لم يصدر هذا القرار بمحوها .

---

(١) راجع فى شرح سقوط الدعوى التأديبية كتابنا « اصول التحقيق » .  
(٢) ومع هذا ، فهناك تشريعات تنص على سقوط العقوبات التأديبية بمضى المدة ، كالتشريع اليوغسلافى ( د. عبد القادر الشىخلى ، المجمع السابق ، ص ٤٥٢ ) .

(٣) ف. رقم ٧٧ فى ١٩٧٢/١/٥ ملف ٧٨٤/١/٧ سجل ١٩٧٢ لسنة



والرأى عندي ، هو أنه يجدر أن ينص المشرع على سقوط العقوبات التأديبية اذا لم تنفذ خلال مدة معينة . ذلك أنه اذا كانت العقوبات الجنائية — مهما بلغت جسامتها ، ولو كانت عقوبة جناية — ومهما كانت الجريمة الواقعة من أجلها ، فانها تسقط بالتقادم وفقاً لصريح نص القانون ومن ثم فأولى بالمشرع أن ينص على سقوط العقوبات التأديبية بالتقادم ، سيما وأنها أخف أثراً بحسب الأصل من العقوبات الجنائية ، كما أن تنفيذها منوط بالجهة الادارية وحدها ، ولا يجوز أن تستفيد من اهمالها وتراخيها أو خطئها . كما لا يسوغ أن يظل شبح العقوبة وتنفيذها يسيء الى العامل والى سمعته في مجال وظيفته مهما طال الأمد على توقيع العقوبة بل يجب أن يسدل الستار عليها وأن تنسى بعد فترة معينة ، لئبدأ العامل صفحة جديدة ناصعة .

واذا كان المشرع قد نص على محو العقوبة التأديبية ، بعد مدة معينة ، وفقاً لاجراءات حددها ، فانه يجدر به أيضاً أن ينص على سقوط هذه العقوبة اذا لم تنهض الجهة المختصة الى تنفيذها خلال أجل مسمى . وفي هذه الحالة ، يمكن أن يساءل الموظف المنوط به تنفيذ العقوبة ، اذا ما تسبب بخطئه في عدم تنفيذها وسقوطها ، سواء كان هذا الخطأ عمدياً أو غير عمدي .

## الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة المصالح

٣٢١ - التفرقة بين سقوط الدعوى ، وسقوط العقوبة ، بالوفاة :

ان المقرر - سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي - أن الدعوى تسقط بوفاة المتهم . ولا يكون ثمة محل لتوقيع أى جزاء ضده ، بعد وفاته . وقد نص المشرع على ذلك ، صراحة ، في المجال الجنائي ، حيث نص في المادة ١٤ من قانون الاجراءات الجنائية على أن « تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم » . ولا يمنع ذلك ، من الحكم بالمصادرة في الحالة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من المادة ٣٠ من قانون العقوبات ، اذا حدثت الوفاة أثناء نظر الدعوى » .

وقد استلهم الفقه والقضاء حكم هذا النص ، ويطبقوه في المجال التأديبي ، وذلك على أساس أن النص المذكور لا يعدو أن يكون ترديداً لأصل عام فيما يتعلق بالدعوى العقابية . وبالتالي تسقط الدعوى التأديبية بوفاة العامل ، وذلك طبقاً لما ثبت عليه الفقه والقضاء .

أما فيما يتعلق بالعقوبة ، فان ثمة عقوبات تسقط بالوفاة ، وأخرى لا تسقط ، سواء في المجال الجنائي ، أو التأديبي ، وسنفصل ذلك على النحو التالي :

٣٢٢ - العقوبات الجنائية التي تسقط بالوفاة :

ان الأصل في العقوبات الجنائية - التي حكم بها على الشخص - أنها تسقط بوفاة . وقد استثنى المشرع من هذا الأصل ، العقوبات المالية وذلك وفقاً للمادة ٥٣٥ من قانون الاجراءات الجنائية التي تنص على أنه « اذا توفي المحكوم عليه ، بعد الحكم عليه نهائياً ، تنفذ العقوبات المالية والتعويضات وما يجب رده والمصاريف في تركته » .

غطبقا لهذا النص ، لا تسقط العقوبات المالية ، المحكوم بها نهائيا ، بوفاة المحكوم عليه . لأنها تعتبر ديناً في ذمة المحكوم عليه يستحق الأداء من تركته حتى بعد وفاته (١) . والمقرر أنه لا تركة الا بعد سداد الدين .

٣٢٣ — ماذا لو توفي العامل ، بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية تستوجب فصله ، ولكن قبل صدور القرار بفصله ؟ ان نمّة خلالها في هذا الشأن .

مقد سبق أن أوضحنا أن ثمة رأياً بأن الحكم الجنائي المشار اليه ، يترتب عليه تلقائياً وبقوة القانون انتهاء خدمة العامل من تاريخ صدور هذا الحكم نهائياً . ومن ثم فإن القرار الذي يصدر بعد ذلك ، لا يعدو أن يكون كاشفاً عن هذا المركز القانوني الناشئ مباشرة من القانون كأثر للحكم المذكور . وتسوى حالة العامل باعتباره مفصولاً من تاريخ هذا الحكم الصادر قبل وفاة العامل . وثمة رأى آخر يذهب الى أنه وان كان الحكم الجنائي المشار اليه ، يقوم سبباً لانتهاء خدمة العامل ، الا أن هذه الخدمة لا تنتهي بمجرد تحقق السبب ، وانما بالقرار الذي يصدر بناء على هذا السبب ، وينعقد المركز القانوني — أي انتهاء الخدمة من تاريخ القرار المذكور ، وليس قبله . وما دام هذا القرار لم يصدر قبل وفاة العامل ، فإن خدمته تعتبر مستمرة حتى تاريخ وفاته . وتسوى حالته وحقوقه على هذا الأساس .

وبداهة ، يترتب على الأخذ بالرأى الأول ، آثار تختلف عن تلك التي تترتب على الرأى الثانى : وقد تتعلق هذه الآثار ، باستحقاق العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها اذا كان تاريخها في الفترة ما بين

صدور الحكم وتاريخ الوفاة • كما تتصل هذه الآثار أيضا بالمعاش، ومدته وكيفية تسويته وغير ذلك من الآثار الوظيفية •

ونحن نرجح الأخذ بالرأى الأول ، للأسباب التي قام عليها والسابق الإشارة إليها •

٣٢٤ - العقوبات التأديبية التي تسقط بالوفاة ، والعقوبات التي لا تسقط :

ان العقوبات التأديبية قد تكون عقوبات معنوية ، كالانذار أو اللوم ، أو عقوبات مالية كالخصم من المرتب ، أو خفض المرتب ، أو خفض المرتب والدرجة ، أو الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة •

والأصل في هذه العقوبات ، أنها تقع ناجزة نافذة ، من تاريخ صدورها ، ما دامت صادرة بصفة نهائية ، أى من السلطة المختصة بتوقيعها دون ما حاجة الى التصديق عليها أو اعتمادها من جهة أخرى • والمقرر أن هذه العقوبات لا تسقط بالوفاة ، ولو تراخت الإدارة في تنفيذها •

فمثلا اذا جوزى العامل بخفض درجته ، ثم توفى قبل تنفيذ هذا الجزاء فان حالته ومعاشه ، يسويان على أساس أنه يشغل الدرجة المخفضة وفقا لهذا الجزاء ومن تاريخ صدوره •

وكذلك الشأن لو جوزى بالاحالة الى المعاش أو بالفصل من الخدمة ، ثم توفى قبل اخلاء طرفه ، فانه يعتبر مفصولا من تاريخ الجزاء ، وما يترتب على ذلك من آثار فيما يتعلق بالاحالة الوظيفية وتسوية المعاش •

ومع ذلك : فثمة عقوبات تسقط بالوفاة ، لأن طبيعتها تستوجب ذلك ، كعقوبة الوقف عن العمل • فهذه العقوبة ، أرى ما تبقى منها ، تسقط بالوفاة لعدم امكان تنفيذها بعد الوفاة •



## فهرس و جيز

الموضوع	الصفحة
تمهيد وتقسيم الكتاب	٥

### الباب الأول

#### تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

تقسيم البحث	٩
الفصل الأول : تعريف العقوبة التأديبية ، والهدف منها	١٠
الفصل الثاني : مدى اختلاف - أو ائتلاف - العقوبتين ، الجنائية والتأديبية	١٢
الفصل الثالث : موانع العقاب	١٨

### الباب الثاني

#### المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي

بيانها	٢٧
الفصل الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية	٢٨
الفصل الثاني : عدم ازدواج العقوبة التأديبية ، عن العمل الواحد	٤٩
الفصل الثالث : مبدأ شخصية العقوبة التأديبية	٦٨
الفصل الرابع : ملائمة العقوبة التأديبية ، للمخالفة التأديبية	٧٠
الفصل الخامس : المركز القانوني للموظف الذي تقدر العقوبة على أساسه	١٠٧
الفصل السادس : تسبب الجزاء	١٠٩

### الباب الثالث

#### بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية

أهم هذه التقسيمات	١١١
الفصل الأول : العقوبات التأديبية الأصلية ، والعقوبات التأديبية التبعية	١١٢
الفصل الثاني : العقوبات التأديبية الصريحة ، والعقوبات التأديبية المقننة	١١٥
الفصل الثالث : العقوبات التي توقع أثناء الخدمة ، والعقوبات التي توقع بعد انتهاء الخدمة	١١٦

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع : تقسيم العقوبات بالنظر الى طبيعة الوظيفة ومستواها	١٢١

## الباب الرابع

### قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التي وردت بها

تقسيم البحث	١٢٧
الفصل الأول : الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة	١٢٨
الفصل الثاني : الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام	١٤٨
الفصل الثالث : الجزاءات التأديبية ، التي توقع على بعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات خاصة	١٦٢
الفصل الرابع : الجزاءات التأديبية ، التي توقع على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التي تضمن الحكومة لها حقا أدنى من الأرباح	١٧٦

## الباب الخامس

### العقوبات التأديبية المقننة

تقسيم البحث	١٨١
الفصل الأول : تعريف العقوبات التأديبية المقننة	١٨٢
الفصل الثاني : أمثلة لبعض العقوبات التأديبية المقننة	١٨٤
الفصل الثالث : ما ليس عقوبة تأديبية	٢١٢
الفصل الرابع : الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون ، في العقوبات التأديبية المقننة	٢٢٥

## الباب السادس

### العزل — او انتهاء الخدمة — بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائي

تقسيم البحث	٢٢٧
الفصل الأول : الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي الذي تنتهى به الخدمة	٢٢٩
الفصل الثاني : بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية	٢٥٠

الموضوع	الصفحة
الفصل الثالث : احوال عزل الموظف من الخدمة ، ومقالات قانون العقوبات	٢٦٣
الفصل الرابع : ضوابط انتهاء الخدمة — كآثر لحكم جنائى — وفقاً لنظم العاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام	٢٦٩
الفصل الخامس : آثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية	٢٨٢
الفصل السادس : آثر الحكم الجنائى ، الصادر لأول مرة على العامل بالنسبة للعلاقة الوظيفية	٣١٣
الفصل السابع : الاجراءات اللازمة ، فى حالة انتهاء الخدمة كآثر لحكم جنائى	٣١٨
الفصل الثامن : تاريخ انتهاء الخدمة ، كآثر لحكم جنائى	٣٢٨
الفصل التاسع : بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل او انتهاء الخدمة بسبب الادانة بحكم جنائى	٣٣٠

## الباب السابع

### انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى

الفصل الأول : مبادئ عامة ، بخصوص انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى	٣٣٦
الفصل الثانى : أسباب الفصل بغير الطريق التأديبى	٣٤٩
الفصل الثالث : مدى جواز الجمع بين المساءلة التأديبية : والفصل بغير الطريق التأديبى	٣٦٦
الفصل الرابع : مقابلة بين اجراءات انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده — والضمانات التى استحدثها هذا القانون	٣٦٨
الفصل الخامس : حظر الطعن القضائى ، فى بعض قرارات انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى — ومدى دستورية هذا الحظر	٣٧٣
الفصل السادس : تطور الرقابة القضائية ، بخصوص القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى	٣٨٤

## الباب الثامن

### شرح بعض العقوبات التأديبية

تقسيم البحث	٤٠١
الفصل الأول : العقوبات التأديبية المعنوية	٤٠٢

الصفحة	الموضوع
٤١٤	الفصل الثاني : عقوبة الخصم من المرتب
٤٢٩	الفصل الثالث : عقوبة الوقف عن العمل
٤٣٥	الفصل الرابع : تأجيل العلاوة الدورية ، أو الحرمان من نصفها
٤٣٨	الفصل الخامس : عقوبة تأجيل الترقية
٤٤٠	الفصل السادس : عقوبات ، خفض الأجر ، وخفض الوظيفة وخفض الوظيفة مع خفض الأجر
٤٥٢	الفصل السابع : عقوبة الإحالة الى المعاش ، وعقوبة النصل من الخدمة

### الباب التاسع

#### تنفيذ العقوبات التأديبية

٤٧٥	أحالة الى ما تقدم
٤٧٥	تفصيل ذلك

### الباب العاشر

#### آثار العقوبات التأديبية

٤٨٥	بيان ذلك
٤٨٦	الفصل الأول : قواعد عامة ، في آثار العقوبات التأديبية
٤٨٨	الفصل الثاني : أثر الجزاء التأديبي على تقدير الكفاية
٤٩٥	الفصل الثالث : أثر الجزاء التأديبي على الترقية

### الباب الحادي عشر

#### أسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٥١٣	بيان ذلك
٥١٥	الفصل الأول : العفو
٥٣٦	الفصل الثاني : رد الاعتبار
٥٤٩	الفصل الثالث : محو العقوبات التأديبية
٥٦٩	الفصل الرابع : سقوط العقوبة ، بمضى المدة
٥٧٤	الفصل الخامس : هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة العامل



## فهرس تفصيلي

الصفحة	الموضوع
...	مقدمة
...	تمهيد وتقسيم الكتاب

### المباب الاول

#### تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائية

...	تقسيم البحث
-----	-------------

### الفصل الاول

#### تعريف العقوبة التأديبية ، والهدف منها

...	بيان ذلك
-----	----------

### الفصل الثاني

#### مدى اختلاف - او ائتلاف - العقوبتين الجنائية والتأديبية

...	من حيث مبدأ شرعية العقوبة
...	من حيث الهدف او الغاية من العقوبة
...	من حيث طبيعة العقوبة ، وموضوعها
...	من حيث الطابع الشخصي للعقوبة
...	من حيث كون العقوبة جزاء ، وليست تعويضا
...	من حيث رد الاعتبار ، ومحو العقوبة
...	من حيث مجال كل من العقوبتين - الجنائية والتأديبية -
...	وسببها - والسلطة المختصة بتوقيعها

### الفصل الثالث

#### موانع العقاب

...	حوارض المسئولية التأديبية ، وموقع موانع العقاب من هذه
...	العوارض

الموضوع	الصفحة
نص المشرع صراحة على اعفاء العامل من العقوبة التأديبية ،	
في بعض الحالات — ضوابط ذلك ... ..	١٩
اثر العاهة العقلية ، الطارئة بعد المخالفة ، على العقوبة ...	٢٣
انعدام المسؤولية لمرض عقلي ، لا يحول دون استرداد المبالغ	
المختلصة ... ..	٢٥

## الباب الثاني

المبادئ العامة التي يقوم عليها الجزاء التأديبي	٢٧
بيانها ... ..	٢٧

## الفصل الأول

### مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

تقسيم البحث ... ..	٢٨
المبحث الأول : الهدف من مبدأ الشرعية في التجريم والعقاب ،	
وضوابط شرعية العقوبة التأديبية ... ..	٢٨
المبحث الثاني : لا عقوبة الا بنص ... ..	٢٩
المبحث الثالث : أداة انشاء العقوبة التأديبية ... ..	٣١
المبحث الرابع : مبدأ شرعية العقوبة ، في المجال التأديبي ، يختلف	
عنه في المجال الجنائي ... ..	٣٢
المبحث الخامس : الأحوال التي يحدد فيها المشرع عقوبة تأديبية	
معينة ، لفعل أو لنوع معين من الأفعال ... ..	٣٣
المبحث السادس : اللوائح الإدارية التي تحدد المخالفات الادارية ،	
والعقوبة المقررة لكل نوع من هذه المخالفات ... ..	٣٥
١ — بيانها ... ..	٣٥
٢ — هذه اللوائح تؤكد مبدأ المشروعية ... ..	٣٧
٣ — هذه اللوائح ، لا يترتب عليها جمود التشريع ... ..	٣٧
٤ — مدى القوى الملزمة لهذه اللوائح بالنسبة للجريمة الادارية	٣٨
٥ — هل هذه اللوائح ، تقيد المحاكم التأديبية ؟ ... ..	٤٠
بيان ذلك	
المبحث السابع : نطاق العقوبة التأديبية ، وضوابطها ... ..	٤١
المبحث الثامن : وجوب تفسير نصوص العقوبات التأديبية ،	
تفسيرا ضيقا ... ..	٤٣

الموضوع	الصفحة
هذا المبدأ مسلم به في جميع المجالات العقابية ، جنائية أو تأديبية . ضوابط هذا المبدأ ، ونطاقه ... .. ٤٣	
المبحث التاسع : شرعية آثار العقوبة التأديبية ... .. ٤٥	
المبحث العاشر : اسناد العقوبة ، الى النظام التأديبي ... .. ٤٧	
المبحث الحادي عشر : عدم شرعية العقوبات المقننة	

## الفصل الثاني

### عدم ازدواج العقوبة التأديبية عن الفصل الواحد

تقسيم البحث ... .. ٤٩	
المبحث الأول : القاعدة العامة في حظر ازدواج العقوبة ... .. ٤٩	
بيانها ... .. ٤٩	
المبحث الثاني : ضوابط مبدأ عدم ازدواج العقوبة التأديبية : ... .. ٥٢	
في حالة الجريمة المستمرة ... .. ٥٢	
جواز الجمع بين عقوبة تأديبية ، وأخرى جنائية ... .. ٥٥	
جواز الجمع بين عقوبة تأديبية أصلية ، وأخرى تأديبية تبعية ... .. ٥٦	
فصل العامل لعدم الصلاحية ، أثناء فترة الاختبار ، ليس عقوبة تأديبية ... .. ٥٦	
خصم راتب العامل عن مدة الانقطاع ، لا يمنع من مجازاته تأديبيا عن هذا الانقطاع ... .. ٥٦	
جواز اقتران الجزاء التأديبي ، بملاحظات أو توجيهات ، ما دامت لا تعتبر عقوبة مقننة ... .. ٥٧	
تأثر تقرير كفاية العامل بالجزاءات التأديبية ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة ... .. ٥٨	
المبحث الثالث : مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبي ، والطريق غير التأديبي ... .. ٥٩	
تقسيم البحث : ... .. ٥٩	
المطلب الأول : هل الاجراءات التأديبية ، تمنع من اصدار قرار جمهوري بفصل العامل المتهم ، بغير الطريق التأديبي ؟ ... .. ٥٩	
المطلب الثاني : هل انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي . يمنع السير في الاجراءات التأديبية أو توقيع عقوبة تأديبية ... .. ٦٦	

الموضوع الصفحة

### الفصل الثالث

#### مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

مفاد هذا المبدأ ... .. ٦٨

### الفصل الرابع

#### ملائمة العقوبة التأديبية للمخالفة التأديبية

٧٠	تقسيم البحث
٧٠	المبحث الأول : قواعد عامة في مبدأ ملائمة العقوبة :
٧٠	المراد بملائمة العقوبة ، ومدى الرقابة القضائية عليها
٧٤	نص المشرع ، صراحة ، على ملائمة الجزاء التأديبي
٧٥	تقدير العقوبة عند تعدد المخالفين
٧٦	المبحث الثاني : أسباب تشديد العقوبة ، وأسباب تخفيفها
٧٦	هذه الأسباب غير محددة حصراً
	المطلب الأول : أسباب تشديد العقوبة التأديبية :
٧٨	أهم هذه الأسباب
٧٨	الاستمرار في ارتكاب المخالفة
٧٩	في حالة العود
٨٢	إذا كانت المخالفة واقعة على مال عام
٨٢	الجريمة العمدية ، عقوبتها أشد من الجريمة غير العمدية
٨٣	إذا كانت المخالفة تخل بالأمانة
٨٤	إذا تعلقت المخالفة بالآداب العامة
	قد يكون في طبيعة الوظيفة ، وواجباتها ، ما يستوجب
٨٥	تشديد العقوبة
	إذا كانت المخالفة ، اعتداء مرعوس على رئيسه ، أو أخلت
٨٧	بقدسية مكان العمل
	المطلب الثاني : أسباب تخفيف العقوبة التأديبية :
٨٨	بيان ذلك
٨٩	عدم توافر ركن العمد في المخالفة
	البواعث قد يكون لها أثرها في تقدير العقوبة ، تشديداً
٩٠	أو تخفيفاً
٩٠	حسن نية العامل ، قد يخفف الجزاء
٩١	الكف من المخالفة ، قد يكون سبباً لتخفيف العقوبة



الصفحة	الموضوع
٩١	سداد العامل ، للمبلغ المنقود ، قد يؤدي الى تخفيف العقوبة
٩٢	الاعتراف ... ..
٩٣	صغر السن ، وحدثة العهد بالخدمة ... ..
٩٤	نقاء صحيفة العامل ، مع طول مدة خدمته ، وحسن سلوكه ...
٩٥	كفاءة العامل في عمله ، وامتيازه فيه ... ..
	التاثير الادبي على العامل البسيط أو الصغير من رؤسائه ،
٩٦	قد يكون سببا لتخفيف العقوبة ... ..
٩٦	الظروف العائلية للعامل ، قد يكون لها اثرها في تقدير العقوبة
	الصلح بين الشاكي والمشكو ، قد يخفف العقوبة وقد
٩٧	لا يكون له اثر في هذا الشأن ... ..
٩٨	عدم وقوع ضرر من المخالفة ، قد يكون له اثر في تقدير العقوبة
٩٩	بساطة المخالفة ... ..
	في المخالفات المالية ، هل ضالة المبلغ موضوع المخالفة من
٩٩	شأنها أن تخفف العقوبة ؟ ... ..
	مشاركة الادارة ، أو المرفق ، في حدوث الخطأ هي من أسباب
١٠٣	تخفيف الجزاء ... ..
١٠٤	كثرة الأعمال المنوطة بالعامل ، وأثرها في تقدير العقوبة ...

## الفصل الخامس

### المركز القانوني للموظف ، الذي تقدر العقوبة

#### على أساسه

بيان ذلك ... .. ١٠٧

## الفصل السادس

### تسبيب الجزاء

التسبيب شرط لصحة الجزاء التأديبي ... .. ١٠٩  
وجوب أن يقوم الجزاء على كامل أسبابه الجوهرية ١١٠

## الباب الثالث

### بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية

أهم هذه التقسيمات ... .. ١١١

### العقوبات التأديبية الأصالة ، والمقوبات المتبعة

## الفصل الثاني

## العقوبات التأديبية الصريحة ، والعقوبات التأديبية المقننة

## الفصل الثالث

**العقوبات التي توقع اثناء الخدمة ، والعقوبات التي**

**توقع بعد انتهاء الخدمة**

## الفصل الرابع

## تقسيم العقوبات التأديبية ، بالنظر الى طبيعة

## الوظيفة ، أو مستواها

## الباب الرابع

**قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها . وفقا**

## التشريعات التي وردت بها

تقسيم البحث ... .. ١٢٨

## الفصل الأول

### الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

١٢٨	تقسيم ... ..
	<b>المبحث الأول : الجزاءات التأديبية ، التي كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا للتشريعات السابقة على نظامهم الحالي</b>
١٢٨	... ..
	<b>أولا : بيانها ، وفقا للأوامر العالية ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة</b>
١٢٨	... ..
	<b>ثانيا : وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر</b>
١٢٩	... ..
	<b>ثالثا : وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين عن المخالفات المالية</b>
١٣١	... ..
	<b>رابعا : إلغاء المرسوم بقانون ، المشار إليه</b>
١٣٣	... ..
	<b>خامسا : وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية ، والمحاكمات التأديبية</b>
١٣٥	... ..
	<b>سادسا : وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة</b>
١٣٦	... ..
	<b>سابعا : وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة</b>
١٣٩	... ..
	<b>ثامنا : وفقا للتعديلات التي نص عليها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بإعادة تنظيم مجلس الدولة</b>
١٤١	... ..
	<b>المبحث الثاني : الجزاءات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة ، وفقا لنظامهم الحالي ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨</b>
١٤٣	... ..
	<b>بيانها</b>
١٤٣	... ..

## الفصل الثاني

### الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام

١٤٨	تقسيم ... ..
	<b>المبحث الأول : الجزاءات التأديبية ، التي كانت توقع على العاملين بالقطاع العام ، قبل العمل بنظامهم الحالي</b>
١٤٨	... ..
	<b>أولا : وفقا للقرار رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة</b>
١٤٨	... ..

الصفحة	الموضوع
	<b>ثانيا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٢٥٨ لسنة ١٩٦١ بنظام</b>
١٥١	موظفى وعمال المؤسسات العامة ... ..
	<b>ثالثا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ باصدار</b>
	لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات
	العامة ، والتي سرت على العاملين بهذه المؤسسات
١٥١	طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ... ..
	<b>رابعا : وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام</b>
١٥٢	العاملين فى القطاع العام ... ..
١٥٥	<b>خامسا : وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١</b>
	<b>سادسا : فى ظل العمل بقانون مجلس الدولة رقم ٤٧</b>
١٥٦	لسنة ١٩٧٢ ... ..
	<b>المبحث الثانى : الجزاءات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ، وفقا</b>
١٥٧	لنظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨
١٥٧	<b>أولا : الجزاءات التى توقع عليهم ، اثناء وجودهم بالخدمة ...</b>
١٥٩	<b>ثانيا : الجزاءات التى توقع بالنسبة لمن انتهت خدمته ...</b>

### الفصل الثالث

#### الجزاءات التأديبية ، التى توقع على بعض طوائف العاملين

##### الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة

١٦٢	العقوبات التأديبية ، التى توقع على ضباط الشرطة ... ..
	العقوبات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء السائين الدبلوماسى
١٦٦	والقنصلى ... ..
	العقوبات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس
١٦٨	بالجامعات ... ..
	العقوبات التأديبية ، بالنسبة للمعيدين والمدرسين المساعدين
	بالجامعات ، والعقوبات التى توقع على العاملين الآخرين
١٧٠	بالجامعات ... ..
	العقوبات التأديبية ، التى يجوز توقيعها على القضاة وأعضاء
١٧٢	النيابة العامة ... ..
١٧٣	العقوبات التأديبية ، التى يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة
	العقوبات التأديبية ، التى توقع على أعضاء إدارة قضايا
١٧٤	الحكومة ... ..



الموضوع الصفحة

#### الفصل الرابع

الجزاءات التأديبية ، التي توقع على العاملين بالجمعيات  
والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار جمهوري ،  
والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى  
من الأرباح

بيان ذلك ... .. ١٧٦

#### الباب الخامس

##### العقوبات التأديبية المقنعة

تقسيم البحث ... .. ١٨١

#### الفصل الأول

##### تعريف العقوبات التأديبية المقنعة

تفصيل ذلك ... .. ١٨٢

#### الفصل الثاني

##### أمثلة لبعض العقوبات التأديبية المقنعة

- المبحث الأول : النقل أو النذب ، قد يستر عقوبة تأديبية مقنعة ..  
ضوابط ذلك ، وأمثلة ... .. ١٨٤
- المبحث الثاني : الوقف الاحتياطي ، قد يستر عقوبة تأديبية مقنعة ٢٠٦
- المبحث الثالث : تقارير الكفاية وآثارها ، قد تخفى عقوبة تأديبية مقنعة ٢٠٧

#### الفصل الثالث

##### ما ليس عقوبة تأديبية

- أمثلة لذلك ... .. ٢١٢
- الفصل من الخدمة ، لعدم استيفاء مسوغات التعيين ، لا يعتبر  
فصلا تأديبيا ... .. ٢١٢
- انتهاء خدمة العامل ، لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يعتبر  
فصلا تأديبيا ... .. ٢١٢

الصفحة	الموضوع
٢١٥	فصل العامل ، لعدم اللياقة للخدمة صحيا ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ... ..
٢١٦	التخطي في الترقية ، بسبب الجزاء الموقع على العامل لا يعتبر جزاء آخر — ضوابط ذلك ... ..
٢١٧	الأصل ، أن لفت النظر ليس عقوبة تأديبية ، ولكنه قد يعتبر كذلك — تفصيل ذلك ... ..
٢١٩	الخصم من الإجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، لا يعتبر عقوبة تأديبية — أساس ذلك ... ..
٢٢٠	الحرمان من مرتب مدة الانقطاع ، ليس عقوبة ... ..
٢٢٣	الزام العامل الذي يجمع بين وظيفته ، وبين العمل في شركة مساهمة بدون إذن ، برد ما تقاضاه من الشركة ، لا يعتبر عقوبة ... ..
٢٢٣	سداد الموظف قيمة ما أتلّفه ، ليس جزاء تأديبيا ، ولا يمنع توقيع جزاء عليه ... ..

## الفصل الرابع

### الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون ، في العقوبات

#### التأديبية المقنعة

٢٢٥	الرأى الغالب ، في هذا الخصوص ، هو اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية المقنعة ... ..
-----	---

## الباب السادس

### العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائي

٢٢٧	تقسيم البحث : تسعة فصول ... ..
-----	--------------------------------

## الفصل الأول

### الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي

#### الذى تنتهى به خدمة العامل

٢٢٩	يلزم توافر ثلاثة شروط ... ..
٢٢٩	المبحث الأول : أن يكون الحكم الجنائي ، صادرا من محكمة وطنية : أساس ذلك وضوابطه ... ..

الموضوع	الصفحة
<b>المبحث الثانى : أن يكون الحكم الجنائى ، صادرا من جهة قضاء ،</b>	
بالمعنى الصحيح : بيان ذلك	٢٣٢
١ — محاكم أمن الدولة ، هى محاكم قضائية	٢٣٣
٢ — المحاكم العسكرية ، والمجالس العسكرية ، اختلف الراى	
فى طبيعتها . أى هل هى محاكم قضائية أم لا ؟	٢٣٣
٣ — محكمة الثورة : اختلفت الآراء فى طبيعتها	٢٣٨
<b>المبحث الثالث : أن يكون الحكم الجنائى ، نهائيا ، واجب التنفيذ :</b>	
بيان ذلك	٢٤٣
متى يعتبر الحكم نهائيا ؟	٢٤٤
اثر نقض الحكم	٢٤٧

## الفصل الثانى

### بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية

بيان ذلك : فى أربعة مباحث	٢٥٠
<b>المبحث الأول : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها :</b>	٢٥٠
الجنايات والجرح والمخالفات — تعريف كل منها	٢٥٠
ضابط التفرقة بينهما	٢٥١
<b>المبحث الثانى : تقسيم الجرائم من حيث اخلالها أو عدم اخلالها ،</b>	
بالشرف والأمانة	٢٥٤
<b>المبحث الثالث : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث جسامتها :</b>	
عقوبات الجنايات ، وعقوبات الجرح ، وعقوبات	
المخالفات — بيان ذلك	٢٥٧
<b>المبحث الرابع : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث اضرارها أو</b>	
تبعيتها : العقوبات الأصلية ، والعقوبات التبعية ،	
والعقوبات التكميلية — تعريف كل منها	٢٥٨

## الفصل الثالث

### احوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

تعريف العزل	٢٦٣
فى قانون العقوبات ، لا يرد العزل كعقوبة أدلية — بيان ذلك	٢٦٤
العزل كعقوبة تبعية وفقا لقانون العقوبات	٢٦٤

الصفحة	الموضوع
٢٦٥	العزل كمعقوبة تكميلية ، وفقا لقانون العقوبات ...
٢٦٧	من الذى توقع عليه عقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات ...

## الفصل الرابع

### ضوابط انتهاء الخدمة — كآثر لحكم جنائى — وقف لنظم العاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام

٢٦٩	النصوص ...
٢٧٢	تقسيم البحث ...
	المبحث الأول : انتهاء الخدمة ، كآثر للحكم بمعقوبة جنائية — تطور
٢٧٢	التشريع فى هذا الخصوص ، وبيان ذلك ...
	المبحث الثانى : انتهاء الخدمة ، كآثر للحكم بمعقوبة جنائية مقيدة
	للحرية ، فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة :
٢٧٨	شروط ذلك ...
	الشرط الأول : أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة —
٢٧٨	تفصيل فى هذا ...
٢٧٩	الشرط الثانى : أن تكون المعقوبة المحكوم بها ، مقيدة للحرية
٢٨١	الشرط الثالث : أن يكون الحكم صادرا فى جنحه ، لا مخالفة

## الفصل الخامس

### آثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية

٢٨٢	تمهيد وتقسيم : سبعة مباحث ...
	المبحث الأول : وقف التنفيذ ، وشروطه وضوابطه ، ونقلا لقانون
٢٨٣	العقوبات — بيان ذلك ...
	المطلب الأول : تعريف نظام وقف التنفيذ ، والحكمة منه فى
٢٨٣	المجال الجنائى ...
٢٨٤	المطلب الثانى : الشروط اللازم توافرها للحكم بوقف التنفيذ ...
٢٨٦	المطلب الثالث : ضوابط نظام وقف التنفيذ ...
	المبحث الثانى : آثر الحكم الجنائى — الموقوف التنفيذ — فيما يتعلق
	بإنهاء الخدمة ، وفقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١
٢٩٣	بنظام موظفى الدولة ...



الصفحة	الموضوع
٢٩٣	بيان ذلك ... ..
٢٩٤	المطلب الأول : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فحسب في ظل القانون المذكور ...
٢٩٥	المطلب الثاني : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ وقفا شاملا ، في ظل القانون المشار اليه ...
٣٠٠	المبحث الثالث : اثر الحكم الجنائي ، مع وقف التنفيذ : فيما يتعلق بانتهاء الخدمة ، طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ...
٣٠٠	النصوص ... ..
٣٠١	مفاد هذه النصوص ... .. الفرقة بين ما اذا كان وقف التنفيذ ، مقصورا على العقوبة الأصلية ، او كان وقفا شاملا ...
٣٠٢	المبحث الرابع : اثر الحكم الجنائي ، الموقوف التنفيذ ، في انتهاء خدمة العامل ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ...
٣٠٥	النص ... ..
٣٠٥	مفاد النص المذكور ... ..
٣٠٥	المبحث الخامس : اثر الحكم الجنائي ، الموقوف التنفيذ ، في انتهاء الخدمة ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ...
٣٠٥	النص ... ..
٣٠٦	ما استحدثه هذا النص الجديد ، لمصلحة العامل ...
٣٠٧	اثر فوات مدة ايقاف التنفيذ ، دون إلغاء هذا الوقف ...
٣٠٨	اثر إلغاء ايقاف التنفيذ ... .. عدم فصل العامل المحكوم عليه جنائيا ، لا بحول دون امكان مساعلته تأديبيا ...
٣٠٩	المبحث السادس : اثر الحكم الجنائي — الموقوف التنفيذ — في انتهاء الخدمة ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ...
٣١٠	النصوص ، ومفادها ... ..
٣١١	المبحث السابع : مقابلة بين آثار وقف التنفيذ ، في ظل التشريعات المتعاقبة المتعلقة بنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام — بيان ذلك ...
٣١١	تطور هذه التشريعات — تفصيل ذلك ...
	(م ٣٨ — العقوبات التأديبية)

### الفصل السادس

#### اثر الحكم الجنائي ، الصادر لأول مرة على العامل ، بالنسبة للعلاقة الوظيفية

النص في نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وفي نظام العاملين	
في القطاع العام	٣١٣
ما استحدثه المشرع بهذه النصوص الجديدة	٣١٤
نظام السابقة الواحدة ، وفقا لهذه النصوص ، يختلف عما ورد	
بقرار وزير العدل الصادر في ١٩٥٥/٥/٥ — بيان ذلك	٣١٤

### الفصل السابع

#### الاجراءات اللازمة في حالة انتهاء الخدمة ، كائنا لحكم جنائي

بيان ذلك : خلاف في هذا	٣١٨
الرأي الأول : العزل أو انتهاء الخدمة كائنا لحكم جنائي ، يتم	
بقوة القانون ، ومن تاريخ هذا الحكم	٣١٨
الرأي الثاني : انتهاء خدمة العامل — كائنا لحكم جنائي نهائي	
لا يتم بقوة القانون ، بمجرد صدور هذا الحكم ،	
ولا ينشأ ذلك الا بصدور قرار اداري بمعناه	
الصحيح	٣٢١
رأينا الخاص ، في هذا الشأن	٣٢٤

### الفصل الثامن

#### تاريخ انتهاء الخدمة ، كائنا لحكم جنائي

بيانه	٣٢٨
تاريخ انتهاء الخدمة ، اذا كان العامل المفصول موقوفا من قبل	
عن العمل	٣٢٩

### الفصل التاسع

#### بعض الاصول العامة ، بخصوص العزل أو انتهاء الخدمة بسبب الادانة في حكم جنائي

طبيعة العزل أو انتهاء الخدمة ، كائنا لحكم جنائي	٣٣٠
---	-----

الموضوع	الصفحة
انتهاء الخدمة كآثر لحكم جنائي ، لا يحول دون مساهمة العامل	
تأديبيا	٣٣٢ ... ..

## الباب السابع

### انهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي

تقسيم البحث	٣٣٥ ... ..
-------------	------------

## الفصل الاول

### مبادئ عامة ، بخصوص انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

٣٣٦	... ..	أساس سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي
		الأصل أن يكون فصل العامل بالطريق التأديبي ، أما فصله
٣٣٨	... ..	بغير الطريق التأديبي فهو استثناء من هذا الأصل
٣٣٨	... ..	الجهة المختصة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي
٣٣٩	... ..	اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي
٣٤٠	... ..	تاريخ انتهاء خدمة العامل المفصول بغير الطريق التأديبي
		الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يكفي وحده — وبصفة عامة
٣٤٠	... ..	— لنفى صفة الشرف عن العامل المفصول
		التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ، والفصل بغير الطريق
٣٤١	... ..	التأديبي
		الآثار التى تترتب على التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبي ،
٣٤٢	... ..	والفصل بغير هذا الطريق
		الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يمنع من اعادة التعيين ،
٣٤٣	... ..	او ضم مدة الخدمة السابقة
		الجهة المختصة باعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق
٣٤٤	... ..	التأديبي
٣٤٦	... ..	حساب مدة الفصل بغير الطريق التأديبي ، فى مدة الخدمة
		قوانين اعادة بعض العاملين الذين سبق فصلهم بغير الطريق
٣٤٧	... ..	التأديبي

## الفصل الثانى

### سباب الفصل بغير الطريق التأديبي

تقسيم البحث	٣٤٩' ... ..
-------------	-------------

### المبحث الأول

السبب ، والغاية ، في القرار الإداري ، بصفة عامة ،  
والعيب الذي يثوب كلا منهما

٣٤٩	...	...	...	...	...	...	تعريف سبب القرار الإداري
...	...	...	...	...	...	...	التفرقة بين السبب والتسبب
...	...	...	...	...	...	...	ركن الغاية في القرار الإداري ، بصفة عامة
...	...	...	...	...	...	...	الفرق بين سبب القرار وغايته ، والفرق بين مخالفة القانون وعيب
٣٥١	...	...	...	...	...	...	إساءة استعمال السلطة
٣٥٢	...	...	...	...	...	...	عبء اثبات إساءة استعمال السلطة

### المبحث الثاني

أسباب إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وفقا لبعض  
القوانين الاستثنائية

...	...	...	...	...	...	...	أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ٨١
٣٥٣	...	...	...	...	...	...	لسنة ١٩٥٢

### المبحث الثالث

أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا للتشريعات العادية

٣٥٦	...	...	...	...	...	...	إحالة الى ما تقدم
٣٥٦	...	...	...	...	...	...	الفصل لأسباب سياسية ، لا تمت للصالح العام غير جائز

### المبحث الرابع

أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا للقانون  
رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقا لقوانين إعادة بعض العاملين  
المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام أو ذوي الكادرات  
الخاصة الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبي

٣٥٨	...	...	...	...	...	...	أسباب الفصل ، وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢
...	...	...	...	...	...	...	أسباب الفصل بغير الطريق التأديبي ، وفقا لما نصت عليه قوانين
٣٦٢	...	...	...	...	...	...	الإعادة الى الخدمة ، بالنسبة لبعض العاملين



الموضوع	الصفحة
أسباب ذلك ، وفقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة بعض العاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التأديبي ... ..	٣٦٢
أسباب ذلك ، وفقا للقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ بإعادة بعض ضباط الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبي ... ..	٣٦٣
أسباب ذلك وفقا للقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن إعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي الى وظائفهم ... ..	٣٦٤

### الفصل الثالث

#### مدى جواز الجمع بين المسائلة التأديبية ، والفصل بغير الطريق التأديبي

بيان ذلك	٣٦٦
----------	-----

### الفصل الرابع

#### مقابلة بين اجراءات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده - والضمانات التي استحدثها هذا القانون

فبما يتعاقب بأسباب انتهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبي ... ..	٣٦٨
سماع أقوال العامل ، قبل انتهاء خدمته بهذا الطريق ... ..	٣٦٩
تسبب قرار الفصل بغير الطريق التأديبي ... ..	٣٧٠
إذا رفعت الدعوى التأديبية ضد العامل ، فلا يجوز للأجهزة الادارية ان تفصله بغير الطريق التأديبي ... ..	٣٧١
الفصل بغير الطريق التأديبي ، لا يخل بحق العامل في المعاش أو المكافأة ... ..	٣٧٢

### الفصل الخامس

#### حظر الطعن القضائي ، في بعض قرارات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي - ومدى دستورية هذا الحظر

تقسيم البحث	٣٧٣
البحث الأول : حظر الطعن القضائي ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي ومدى دستوريته ... ..	٣٧٣

الصفحة	الموضوع
	<b>المبحث الثاني : حظر الطعن القضائي ، بالنسبة للقرارات الصادرة بإحالة الى المعاش بغير الطريق التأديبي ، وفقا للقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ — ومدى دستوريته</b>
٣٧٥	...
	<b>المبحث الثالث : حظر الطعن القضائي ، في قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، وفقا للقرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ — بيان ذلك ، والقضاء بعدم دستوريته</b>
٣٧٦	...
	<b>المبحث الرابع : الدستور الحالي ، يحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى ، من رقابة القضاء</b>
٣٨٢	...

### الفصل السادس

#### تطور الرقابة القضائية ، بخصوص القرارات الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

٣٨٤	تقسيم البحث ... ..
-----	--------------------

#### المبحث الأول

##### الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في قرارات انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

٣٨٥	أولا : اذا كان قرار انتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، صادرا في شأن موظف عام ... ..
٣٨٥	ثانيا : اذا كان القرار المذكور ، في شأن عامل في القطاع العام

#### المبحث الثاني

##### مدى الرقابة القضائية ، على القرارات الادارية ، بصفة عامة

٣٨٧	بيان ذلك ... ..
-----	-----------------

#### المبحث الثالث

##### عبء الاثبات ، لدى الطعن على القرارات الصادرة بانتهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

٣٩٠	بيان ذلك ، وتطور القضاء في هذا الشأن ... ..
-----	---

الموضوع الصفحة

### المبحث الرابع

عيه الاثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير  
الطريق التأديبي ، الصادر وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

بيان ذلك ... ٣٩٨

### المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الإداري ، بالنسبة لطلبات ( الغاء )  
قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي

تفصيل ذلك ... ٣٩٩

### الباب الثامن

شرح بعض العقوبات التأديبية

تقسيم البحث ... ٤٠١

### الفصل الأول

#### العقوبات المعنوية

بيان ذلك ... ٤٠٢  
المبحث الأول : لفت النظر ... ٤٠٣  
المبحث الثاني : الإنذار ... ٤٠٤  
المبحث الثالث : التنبيه واللوم ... ٤٠٨

### الفصل الثاني

المبادئ العامة بخصوص عقوبة الخصم من الراتب

طبيعة هذه العقوبة ، وتقييمها ... ٤١٤  
الحد الأقصى لهذه العقوبة ... ٤١٥  
هل شرط عدم زيادة عقوبة الخصم عن سستين يوما في السنة ،  
ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة ، أم الى كيفية تنفيذها ؟ ٤١٦  
بدء مدة السنة التي تحسب خلالها مدة عقوبة الخصم ... ٤١٧  
الحد الأدنى لعقوبة الخصم ... ٤١٨  
السلطة التأديبية المختصة بتوقيع عقوبة الخصم من المرتب ، وتطاق  
ولايتها في هذا الشأن ... ٤١٨

الموضوع	الصفحة
العاملون الذين يجوز ان توقع عليهم هذه العقوبة	٤٢٠ ... ..

## المبحث الثاني

### كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

النطاق الذى يجوز التنفيذ عليه ، بعقوبة الخصم	٤٢١ ... ..
تنفيذ هذه العقوبة على أساس مرتب العامل وقت توقيعها ،	
وليس على أساس مرتبه وقت تنفيذها	٤٢٤ ... ..
ما المراد بالمرتب فى حالة عقوبة الخصم منه — وهل تسرى على	
المرتب الأصلى فحسب ؟ أم ترد أيضا على ملحقات المرتب	٤٢٥ ... ..
ماذا لو توفى العامل قبل تنفيذ عقوبة الخصم ، الوقعة عليه اثناء	
حياته	٤٢٧ ... ..
هل يجوز التقسيط فى تنفيذ عقوبة الخصم ؟	٤٢٧ ... ..

## الفصل الثالث

### عقوبة الوقف عن العمل

تمييز الوقف كعقوبة ، عن غيره من أنواع الوقف	٤٢٩ ... ..
الوقف الاحتياطى	٤٢٩ ... ..
الوقف العقابى ، أو كعقوبة	٤٣٠ ... ..
ضوابط عقوبة الوقف عن العمل	٤٣١ ... ..
كيفية تنفيذ عقوبة الوقف ، وآثارها	٤٣٢ ... ..

## الفصل الرابع

### تأجيل الملاوة الدورية ، أو الحرمان من نصفها

بيان ذلك	٤٣٥ ... ..
----------	------------

## الفصل الخامس

### عقوبة تأجيل الترقيّة

بيانها	٤٣٨ ... ..
--------	------------



الموضوع الصفحة

### الفصل السادس

#### عقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة مع خفض الأجر

٤٤٠	... .. بيانها
٤٤١	... .. المبحث الأول : عقوبة خفض المرتب أو الأجر
٤٤٢	... .. المبحث الثاني : عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة
٤٤٩	... .. المبحث الثالث : عقوبة خفض الوظيفة ، والأجر أو المرتب

### الفصل السابع

#### عقوبة الإحالة الى المعاش ، وعقوبة الفصل

٤٥٢	... .. النصـوص
	هل عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة ( العزل ) أو ( الإحالة الى المعاش )
٤٥٤	... ..
٤٥٧	... .. عدم جواز الحرمان من المعاش أو المكافأة ، الا بنص خاص صريح
	مناداة بعض الفقه بحذف عقوبة ( الفصل ) وما يماثلها من العقوبات
٤٥٧	... .. التأديبية
	هل يجوز توقيع عقوبة ( الفصل ) على المهندسين ، والأطباء ، ولو كانوا مكلفين ؟
٤٦٢	... .. عقوبة الفصل الصادرة من المحاكم التأديبية ، تلتزم هيئة المفوضين
٤٦٩	... .. بالطعن فيها ، بناء على طلب العامل المفصول
	تاريخ انتهاء خدمة العامل ، في حالة مجازاته بالفصل أو بالإحالة الى المعاش
٤٧٠	... ..
٤٧١	... .. ١ — اذا كان غير موقوف عن العمل
٤٧٢	... .. ٢ — اذا كان موقوفا عن العمل قبل توقيع عقوبة الفصل
٤٧٣	... .. آثار عقوبة الفصل من الخدمة :
	١ — عدم جواز تعيين العامل المفصول قبل مضي أربع سنوات على فصله
٤٧٣	... ..
	٢ — عقوبة الفصل ، لا تجعل العامل سيء السيرة حتماً —
٤٧٤	... .. بيان ذلك

الموضوع الصفحة

### الباب التاسع

#### تنفيذ العقوبات التأديبية

- ٤٧٥ ... ما تقدم  
٤٧٥ وجوب تنفيذ الجزاء التأديبي ، ولو طعن فيه إداريا أو قضائيا ...  
ارجاء تنفيذ القرارات الصادرة في المخالفات المالية ، حتى ينقضى  
الميعاد المقرر لتعقيب الجهاز المركزي للمحاسبات على هذه  
٤٧٧ القرارات - ضوابط ذلك ...  
الجهة المختصة بتنفيذ الجزاء ، اذا كان العامل تابعا لجهة أخرى  
٤٧٩ غير التي وقعت الجزاء ...  
تنفيذ الجزاء يكون على أساس الحالة الوظيفية للعامل وقت صدور  
الجزاء ، ولا عبرة بحالته وقت ارتكاب المخالفة ... ٤٨٠

### الباب العاشر

#### آثار العقوبات التأديبية

- ٤٨٥ ... بيان ذلك ...

### الفصل الأول

#### قواعد عامة في آثار العقوبات التأديبية

- ٤٨٦ ... وجوب تنفيذ الجزاء ...  
٤٨٦ ... وجوب أن تكون آثار الجزاء شرعية ...  
٤٨٧ أثر الجزاءات التأديبية ، على صلاحية العامل ، اثناء فترة الاختبار

### الفصل الثاني

#### أثر الجزاء التأديبي على تقرير الكفاية

- ٤٨٨ ... بيان ذلك ...  
يلاحظ أن أثر الجزاء ، قد يتحدد نطاقه بالنسبة لبعض عناصر  
٤٩٠ الكفاية دون غيرها ...  
هل يجوز الاستناد ، في تقدير كفاية العامل ، الى الجزاءات  
الموقعة عليه في سنوات سابقة على السنة التي يوضع عنها  
التقرير ...  
٤٩١ هل يجوز أن يكون للانهام أثر في تقدير كفاية العامل ...  
٤٩٤

### الفصل الثالث

#### اثر العقوبات التأديبية ، على الترقية

٤٩٥	...	...	...	...	...	...	...	...	تقسيم البحث
٤٩٥	...	...	...	...	...	...	...	...	التصـوص
٤٩٦	...	...	...	...	...	...	...	...	عقوبات تأديبية ، لا يترتب عليها حظر النظر في الترقية
٤٩٨	...	...	...	...	...	...	...	...	العقوبات التأديبية التى تحظر النظر في الترقية خلال مدة معينة
٤٩٩	...	...	...	...	...	...	...	...	انواع الترقيات التى يشملها الحظر
٤٩٩	...	...	...	...	...	...	...	...	طبيعة حظر الترقية ، خلال مدة معينة ، بسبب الجزاء التأديبي
٥٠٠	...	...	...	...	...	...	...	...	التاريخ الذى تبدأ منه مدة حظر النظر في الترقية
٥٠٤	...	...	...	...	...	...	...	...	ماذا لو تعددت الجزاءات التأديبية ، وتداخلت مدد حظر الترقية او تأجيلها بسبب هذه الجزاءات ؟ كيف تحتسب تلك المدد ؟
٥٠٤	...	...	...	...	...	...	...	...	سحب الجزاء اداريا ، او الفاؤه قضائيا ، يجعل للعامل الحق فى الترقية التى فاتته ، وبأثر رجعى
٥٠٥	...	...	...	...	...	...	...	...	تعديل الجزاء التأديبي ، بما يجعله غير مانع من الترقية ؛ يجعل القرار الصادر بترك العامل فى الترقية قبل هذا التعديل غير صحيح
٥٠٦	...	...	...	...	...	...	...	...	هل القرار الصادر بترقية العامل خلال المدة المحظورة فيها ترقيته بسبب الجزاء التأديبي الموقع عليه قرار باطل أم أنه منعدم ؟
٥٠٧	...	...	...	...	...	...	...	...	هل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التى يحظر فيها ترقيته ؟
٥١٢	...	...	...	...	...	...	...	...	الجزاء الذى لا يمنع من الترقية بالأقدمية ، يجوز أن ينهض مبررا كافيا لترك العامل فى الترقية بالاختيار

### الباب الحادى عشر

#### اسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٥١٣	...	...	...	...	...	...	...	...	بيان ذلك
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------

### الفصل الاول

#### العفو

٥١٣	...	...	...	...	...	...	...	...	تقسيم البحث
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------

### المبحث الاول

#### انواع العفو ، واثره فى المجال الجنائى

٥١٥	...	...	...	...	...	...	...	...	تعريف العفو ، ونوعاه
٥١٦	...	...	...	...	...	...	...	...	العفو عن العقوبة
٥١٦	...	...	...	...	...	...	...	...	من يملك العفو عن العقوبة

الموضوع	الصفحة
أثر العفو عن العقوبة	٥١٦
العفو عن الجريمة ، ويسمى أيضا العفو الشامل	٥١٧
من يملك إصدار العفو الشامل	٥١٨
أثر العفو عن الجريمة ( أى العفو الشامل )	٥١٨
أثر هذا العفو ، من الناحية المدنية	٥١٩

## المبحث الثانى

### أثر العفو فى المجال الوظيفى والتأديبى

بيان ذلك	٥١٩
----------	-----

## المطلب الأول

بعض القوانين والمقرارات الجمهورية ، بالعفو عن بعض العقوبات ، وبجواز إعادة بعض المحكوم عليهم جنائيا الى الخدمة

بيان ذلك	٥٢٠
----------	-----

### تطبيقات لأثر العفو عن بعض العقوبات التأديبية ،

#### فى المجال الوظيفى

العفو الشامل عن الجريمة ، لا يترتب عليه رفع الجزاء التأديبى	٥٢٣
الموقع عن ذات الفعل المكون للجريمة الجنائية	...
الفرق بين أثر العفو الشامل ، أى العفو عن الجريمة ، وأثر العفو عن العقوبة	٥٢٤
قرار العفو عن العقوبة الجنائية — ولو كان شاملا العقوبة التبعية — لا يسقط ما تم من هذه العقوبات . وبالتالى فلا يزيل	...
قرار الفصل الذى تم	٥٢٥
هل العفو عن بعض العقوبات ، وإعادة العمال الى الخدمة ، يترتب عليه احتساب مدة الفصل فى الأقدمية ، واعتبار مدة الخدمة متصلة	٥٢٦
أثر العفو عن العقوبة ، فيما يتعلق برد اعتبار الموظف	٥٢٦
هل إعادة الموظف الى الخدمة — طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠	...
فى شأن العفو عن بعض العقوبات ، وإجازة إعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة — يترتب عليه	...



الموضوع	الصفحة
احتساب مدة الفصل في الخدمة ؟	٥٢٧
الفرق بين سحب قرار الفصل ، وبين الاعادة للخدمة ونمقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه	٥٣١
صدور القرار الجمهوري رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بحساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة بعد صدور قرار العفو عنهم — كيفية ذاك	٥٣١
قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن بعض العقوبات ، واعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية في القضايا السياسية ، الى الخدمة	٥٣٤

### المبحث الثالث

#### العفو عن الجريمة ، والعقوبة ، التأديبية

العفو عن الجريمة التأديبية	٥٣٥
العفو عن العقوبة التأديبية	٥٣٥

### الفصل الثاني

#### رد الاعتبار

نظم البعث	٥٣٧
-----------	-----

### المبحث الأول

#### رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائية

تعريفه	٥٣٧
رد الاعتبار القضائي	٥٣٨
الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القضائي	٥٣٨
رد الاعتبار القانوني	٥٣٩
الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القانوني	٥٣٩
رد الاعتبار ، في حالة الحكم مع وقف التنفيذ	٥٤٠
آثار رد الاعتبار ، سواء كان قضائيا أو قانونيا	٥٤١
قرار وزير العدل — بعدم اثبات السابقة الأولى في صحيفة الحالة الجنائية ، لا يعدل القواعد المقررة في قوانين العاملين	٥٤٢
اثر رد الاعتبار ، على المعاش الذي يكون قد سقط كآثر لحكم جنائي	٥٤٢
الفرق بين رد الاعتبار ، والعفو	٥٤٣

### المبحث الثاني

#### رد الاعتبار ، بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

- النصوص ... ..  
نحن نعتبر أن محو الجزاءات التأديبية ، هو نظام لرد الاعتبار  
بخصوص هذه الجزاءات ... ..

### المبحث الثالث

#### بعض المبادئ المتعلقة برد الاعتبار

- تعيين الشخص — أو إعادة تعيينه — قبل رد اعتباره ، يجعل قرار  
التعيين أو الإعادة منعدما ... ..  
ماذا لو عين الشخص ، قبل رد اعتباره ، وظل في الوظيفة حتى  
رد إليه اعتباره ... ..

### الفصل الثالث

#### محو العقوبات التأديبية

- نشأته وتطوره ... ..  
تقسيم البحث ... ..

### المبحث الأول

#### الحكمة من نظام محو الجزاءات التأديبية

- بياناتها ... ..

### المبحث الثاني

#### شروط محو الجزاء التأديبي

- الشرط الأول : يتعلق بالمدة التي يجب قضاؤها ما بين توقيع  
الجزاء ومحوه ... ..  
الشرط الثاني : يتعلق بسلوك العامل ، وعمله ، أثناء هذه المدة  
كيفية بحث سلوك العامل وعمله ، لدى النظر في محو الجزاء الموقع  
عليه ، إذا كان من العاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير  
الكفاية ... ..

### المبحث الثالث

#### محل المحو ، أو ما يرد عليه

- المحو لا يرد إلا على الجزاءات التأديبية ... ..  
هل توجد جزاءات تأديبية ، لا تخضع لنظام ... ..

### المبحث الرابع

#### جرائم المحو ، والسلطة المختصة بذلك

بيان ذلك ... .. ٥٥٨

### المبحث الخامس

#### آثار المحو

بيان ذلك ... .. ٥٦٠  
 أولا : رفع أوراق الجراء ، وكل اشارة اليه ، وكل ما يتعلق به ،  
 من ملف خدمة العامل ... .. ٥٦١  
 ثانيا : زوال اثر الجراء التأديبي ، بالنسبة للمستقبل ... .. ٥٦٢  
 ثالثا : المحو ليس له اثر رجعي ... .. ٥٦٢

### المبحث السادس

#### الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن في القرار

#### الصادر برفض محو الجراء التأديبي

اولا : في ظل القانون السابق لمجلس الدولة ، رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ٥٦٣  
 ١ - بالنسبة للموظفين العموميين ... .. ٥٦٣  
 ٢ - بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام ... .. ٥٦٤  
 ثانيا : بعد العمل بالقانون الحالي لمجلس الدولة ، رقم ٤٧  
 لسنة ١٩٧٢ ... .. ٥٦٦

### الفصل الرابع

#### سقوط العقوبة ، بمضى المدة

تقسيم البحث ... .. ٥٦٩

### المبحث الأول

#### سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة ، واثار ذلك في المجال

#### الوظيفي

المبدأ في هذا ، وحكمته ... .. ٥٦٩  
 انقضاء الدعوى العمومية ، وسقوط العقوبة الجنائية ، بمضى المدة ٥٧٠  
 اثر سقوط العقوبة الجنائية ، بصفة عامة ... .. ٥٧٠  
 اثر سقوط العقوبة الجنائية ، على المركز الوظيفي ... .. ٥٧٠

## المبحث الثاني

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بمضى المدة ؟

بيان ذلك ... .. ٥٧١

## الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة العامل ؟

التفرقة بين سقوط الدعوى ، وسقوط العقوبة ، بالوفاة ... ٥٧٤  
المعقوبات الجنائية ، تسقط بالوفاة ... ٥٧٤  
ماذا لو توفي العامل ، بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية تستوجب فصله ،  
ولكن قبل صدور القرار بفصله ؟ ... ٥٧٥  
المعقوبات التأديبية التي تسقط بالوفاة ... ٥٧٦





 Bibliotheca Alexandrina



0447197